



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Engagement laboral en trabajadores independientes y
dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Prado Munaylla, Lizet Katherine (ORCID: 0000-0002-9794-7713)

ASESORES:

Mg. Manrique Tapia, César Raúl (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Primero a Dios, por ser mi guía para continuar con el objetivo propuesto, a pesar de las complicaciones que surgieron en el transcurso.

A mi familia, siendo ellos el principal motivo para mantenerme sólida en la meta que me tracé, a una personal especial que me apoyó en todo el camino y siempre estuvo conmigo, a las personas que fueron de gran sustento en el transcurso, brindándome consejos, sugerencias y su buena voluntad para continuar y mantenerme firme.

Agradecimiento

En un principio a Dios por permitir que se cumplan uno de mis objetivos profesionales.

A mi familia, docentes, amigos y compañeros que me brindaron su apoyo constante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimiento.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	47

Índice de Tablas

Tabla 1	Análisis descriptivos y de bondad de ajuste.....	31
Tabla 2	Engagement laboral según la relación laboral y el género.....	32
Tabla 3	Dimensión Vigor según la relación laboral y el género.....	33
Tabla 4	Dimensión Dedicación según la relación laboral y el género	34
Tabla 5	Dimensión Absorción según la relación laboral y el género.....	35
Tabla 6	Evidencias cualitativas de validez de contenido.....	62
Tabla 7	Tabla de Jueces de Expertos.....	63
Tabla 8	Cálculo de V. Aiken.....	64
Tabla 9	Evidencia de procesos de respuesta hacia el ítem.....	65
Tabla 10	Reporte de evidencias, análisis por ítem.....	66
Tabla 11	Índice de bondad de ajuste.....	67

Índice de Figuras

Figura 1: Estructura factorial del UWES.....	69
Figura 2: Comparación gráfica en la manifestación del Engagement Laboral.....	80
Figura 3: Comparación gráfica de la Dimensión Vigor.....	80
Figura 4: Comparación gráfica de la Dimensión Dedicación.....	81
Figura 5: Comparación gráfica de la Dimensión Absorción.....	81

RESUMEN

El estudio de la variable se realizó con el objetivo de comparar el engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. Esta investigación tuvo como soporte a la Psicología Positiva y la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL). La investigación es de tipo comparativa y el diseño no experimental - transversal; participaron 114 trabajadores entre independientes y dependientes, entre varones y mujeres con las edades en un rango de 25 a 44 años. La técnica de muestreo utilizada fue no probabilística, de tipo accidental o consecutivo. Se aplicó el cuestionario UWES, conformado por 17 ítems, en los que se consideran las dimensiones: absorción, vigor y dedicación. Los resultados obtenidos indicaron que no existen diferencias en el engagement laboral de los trabajadores independientes y dependientes; sin embargo, si existen diferencias en la dimensión absorción de engagement laboral. Se concluyó que ambas relaciones laborales (independiente y dependiente) se comportan de manera similar, evidenciando que la energía, dedicación e inmersión de ambos grupos frente a las labores que llevan a cabo son equivalentes.

Palabras claves: engagement, independientes, dependientes.

ABSTRACT

The study of the variables was carried out with the aim of comparing work engagement in independent and dependent workers in the San Juan de Lurigancho district - Lima, 2020. This research was supported by Positive Psychology and theory of Demands and Labor Resources (DRL). The research is comparative and the design is not experimental - cross-sectional; 114 workers, independent and dependent, between men and women with ages ranging from 25 to 44 years participated. The sampling technique used was non-probabilistic, of an accidental or consecutive type. The UWES questionnaire was applied, made up of 17 items, in which the dimensions are considered: absorption, vigor and dedication. The results obtained indicated that there are no differences in the work engagement of independent and dependent workers; however, there are differences in the absorption dimension of work engagement. It was concluded that both labor relationships (independent and dependent) behave similarly, showing that the energy, dedication and immersion of both groups compared to the tasks they carry out are equivalent.

Keywords: engagement, independent, dependent.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el trabajo impacta directamente en la salud de los seres humanos, pues es considerado elemento primordial para el desarrollo y desenvolvimiento a nivel personal y profesional, además de la satisfacción de sí mismo. Distintas variables psicológicas pueden surgir en la interacción colaborador – organización, tales como la motivación, compromiso, engagement, satisfacción, que le permiten mantener una buena salud al colaborador. No obstante, existe la probabilidad del surgimiento de variables agravantes, tales como el estrés laboral, la misma que provoca irritabilidad, fatiga, incapacidad para concentrarse, entre otros aspectos perjudiciales para la salud del trabajador (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012).

Así mismo, pueden surgir diferentes problemáticas de índole psicológico, los cuales pueden ir incrementándose de forma paulatina; la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) afirmó que el 10% de los trabajadores puede presentar síntomas asociados a la depresión, ansiedad, estrés, cansancio, los cuales pueden desembocar en la pérdida del trabajo parcial o incluso la pérdida del trabajo en su totalidad, llevándolo a condiciones extremas como hospitalización. Los reportes señalan que el 78% de casos encuestados resaltan haber sufrido de estrés, cansancio en el trabajo, como consecuencia de excesivo trabajo, reuniones, obligaciones de los cargos asignados; Grazziano y Ferraz (2010) manifestaron también que el estrés crónico puede conllevar al brote de trastornos depresivos, implicando un alto costo para la organización que cobija al colaborador; estos datos evidenciados son agravados por las aseveraciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) los trastornos depresivos, son considerados como los segundos principales causantes de discapacidad. Estas condiciones llevan a que el colaborador, en su condición de dependiente o independiente, pueda no cumplir con eficacia sus actividades, disminuya en su desempeño y afecten en sus metas tanto personales como económicas, las cuales perjudican sus ingresos remunerativos (en caso de los dependientes) y el costo de vida (para las personas que a diario salen a trabajar para conseguir el diario).

A todas estas condiciones se resalta también que cada persona se encuentra en una situación laboral distinta, prueba de ello es que la tasa de empleo a nivel mundial hasta el 2018 representaba el 52% versus a la tasa de desempleo, esta última hasta el 2019 se encontraba en un 8% que representa a 25,5 millones de individuos en todo América Latina, esto atrajo un aumento del trabajo independiente o por cuenta propia, ya que representa el 34.1% a nivel mundial versus los trabajadores dependientes. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Ambas condiciones laborales (dependiente e independiente) representan la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, pues reciben una remuneración a cambio de la actividad económica que realizan.

Dentro de la PEA ocupada, se encuentran aquellas personas que trabajan en una actividad económica y reciben una remuneración a cambio, ya sea en su condición como dependiente o independiente. El Perú, tiene una PEA ocupada de 13 116 400 trabajadores y 796 700 se dedican a la rama de Comercio al por mayor y menor, los mismos que están en un rango de 25 a 44 años. A nivel nacional, el departamento con más PEA ocupada se concentra en Lima, siendo ésta la suma de 4 440 000 trabajadores, en el que el rubro más sobresaliente sigue siendo la de Comercio al por mayor y menor con un total de 999 600 trabajadores. Por otra parte, San de Lurigancho se encuentra en primer lugar, contando con una PEA ocupada de 554 436 trabajadores, esto respecto a los 43 distritos que existen en Lima Metropolitana. (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017)

De las organizaciones dentro del distrito de San Juan de Lurigancho, en su mayoría las medianas y pequeñas empresas (MYPE's), no poseen un diagnóstico organizacional definido que permita conocer la realidad de la empresa, las condiciones y recursos que poseen los trabajadores; sin embargo, existen diversos factores psicológicos propios del ámbito laboral, tales como el estrés que impactan de manera directa en el desempeño del colaborador, incluso en su propia satisfacción, los mismo que se relacionan estrechamente con la escasa motivación, bajo compromiso, actitudes de poca identificación, entre otros aspectos propios del ámbito laboral (Becerra, 2018).

En vista de que el engagement surge en oposición al estrés laboral (Juárez, 2015), se desea trabajar esta variable, la misma que abarca una serie de traducciones, que a lo largo de las investigaciones se han evidenciado por autores que hablan de conducta extra-rol, compromiso organizacional, iniciativa personal, implicación laboral, afectividad positiva, satisfacción laboral, entusiasmo por el trabajo cuando se refieren a engagement. Asimismo, existen competencias que se encuentran estrechamente relacionadas con el engagement, siendo éstas emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales, tales como autocontrol, empatía, concentración, voluntad de aprendizaje, iniciativa personal, proactividad, optimismo, entre otros. Un estudio, demostró que los trabajadores con elevado nivel de engagement tenían un rendimiento financiero significativamente más elevado (Towers, 2003). Por otra parte, la investigación realizada por el Consejo de Liderazgo Corporativo, demostró que mientras haya un nivel alto de engagement, pues los trabajadores serán más comprometidos, incluso con la gran posibilidad de no abandonar la empresa. El Desarrollo de Dimensiones Internacionales demostró que, si existe un buen nivel de engagement, el trabajador estará satisfecho con el trabajo que realiza. Por lo mismo, en engagement es importante porque ayuda a contrarrestar factores negativos como el estrés, desmotivación, poco compromiso, etc, (Salanova & Schaufeli, 2009)

En vista de las estadísticas y situación actual en la que se encuentra el mundo (COVID-19) muchos trabajadores deben enfrentar factores negativos de impacto psicológico, tales como el estrés laboral, entre otros aspectos que influyen de manera directa en las labores que desempeñan (Lozano, 2020). También, la reducción de sueldos, contrato a plazo fijo y demás factores, los mantienen en constante expectativa en relación a su trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo [MTPE], 2020). Es por eso, que se torna importante conocer las diferencias que existen entre ambos trabajadores frente a la autovaloración del engagement en el distrito más poblado. Este estado mental direccionado a lo positivo en el trabajo, que a su vez permite el disfrute y satisfacción de las actividades en la misma (Salanova & Schaufeli, 2009), puede aportar en lo posterior para implementar programas de intervención que

tengan como base y soporte los resultados del estudio y de esta manera aporten a contrarrestar situaciones o acontecimientos negativos.

En base a lo encontrado, se plantea como problema general para la presente investigación, la siguiente interrogante, ¿cuáles son las diferencias de engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima - 2020?

Se justifica la elaboración del presente estudio, puesto que es oportuno reconocer la situación actual que está atravesando la sociedad en el ámbito laboral que, aunado a términos económicos, se visualiza claramente la caída de la misma, pues las remuneraciones o ingresos que cada una de las personas percibían por ofrecer y/o brindar un bien o servicio a terceros, se encuentra distorsionada, ya que se han reducido en un 50% o incluso en su totalidad: asimismo, se han establecido vacaciones adelantadas para algunos y cabe mencionar también, que existen trabajadores con contrato a plazo fijo, estos aspectos y otros impactan directamente a los trabajadores. En vista de lo sucedido, muchos de ellos en situación independiente o dependiente han ideado nuevas estrategias para afrontar este problema, no obstante, existen personas que no lo han podido realizar. Por lo mismo, el entusiasmo, esfuerzo, iniciativa, compromiso, entre otros aspectos que podían surgir de manera natural en el hombre frente al trabajo que realizaban, además de la satisfacción que podía causar en uno mismo, se han convertido en su mayoría en una obligación, pues el foco principal del trabajador ahora gira en torno al empleo o desempleo.

A nivel teórico, el estudio podrá ofrecer, reforzar y potenciar conocimientos acerca del engagement, desde la Psicología Positiva y la teoría de Recursos y Demandas Laborales teniendo en cuenta las principales características que representan a los trabajadores independientes y dependientes, pues la investigación está dirigida netamente a ambos; asimismo, proporcionará información relevante, que puede ser utilizada para posteriores investigaciones de estudio con la variable en mención. A nivel práctico, se ofrecerá datos e información necesaria para conocer si las diferencias que existen en ambos trabajadores son estadísticamente significativas, comparando la valoración

autopercebida por los trabajadores independientes y dependientes, así mismo se hará una diferenciación según sus dimensiones: dedicación, vigor, y absorción con el propósito de dar lineamientos para futuros programa de intervención. A nivel metodológico, los resultados expuestos en referencia a la variable de investigación, permitirá reportar evidencias de fiabilidad y validez del instrumento/escala, la cual resulta de mucha utilidad en ámbito laboral-organizacional. A nivel social, permite potenciar las habilidades o competencias de los trabajadores, ya que en engagement laboral posee una estrecha relación con el compromiso a nivel organizacional y la satisfacción laboral.

Dentro de su principal objetivo, la investigación presenta como eje principal: comparar el engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. Como objetivos específicos, se pretende a) Comparar la dimensión vigor en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. b) Comparar la dimensión dedicación en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. c) Comparar la dimensión absorción en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. d) Comparar el engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según situación laboral y género.

En relación a la hipótesis general, se planteará que: existirá diferencia del engagement laboral entre trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. Además, se especificará si a) Existirá diferencia de la dimensión vigor en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. b) Existirá diferencia de la dimensión dedicación en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020. c) Existirá diferencia de la dimensión absorción en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentará antecedentes de estudios de la variable. A nivel nacional:

Rojas (2019), indagó para determinar la existencia de diferencias entre los colaboradores excedentes y estables con respecto a su nivel de satisfacción laboral, en la que 117 personas fueron los sujetos de análisis, tanto mujeres como varones fueron los que conformaron la muestra. La investigación fue cuantitativa y no probabilístico, de tipo específicamente descriptiva comparativa. Producto del estudio, se reveló que existe una negativa frente a las diferencias de estos dos tipos de trabajadores (estables y excedentes), es decir, no existen diferencias. Se concluyó que, las condiciones materiales, del desempeño y tareas, estos tres indicadores que conforman a la satisfacción laboral no presentan diferencias en estos dos tipos de trabajadores, pues $p = ,480$, lo que representa ser mayor a 0.05.

Vivanco, Rantería, Vásquez y Cedamano (2019), desarrollaron un estudio con la intención de identificar la distinción en el grado de engagement de los colaboradores de jerarquía menor, después de ser partícipes de un programa relacionado a capacitación en el ámbito laboral frente a los trabajadores que son contratados de manera tradicional, en el que participaron 95 individuos que fueron sujetos de análisis, considerándose varones y mujeres. El estudio fue cuantitativo y transversal, siendo la figura comparativa. Producto de la investigación, se obtuvo que los trabajadores que conformaron el programa, poseen un nivel crecido de engagement en sus tres dimensiones a diferencia del otro grupo. Asimismo, no se dieron a notar diferencias significativas en cuanto al sexo; sin embargo, las diferencias significativas se vieron reflejadas en los colaboradores de 1 a 2 años y de 5 a 6 años, con respecto al tiempo de servicio. Se concluyó que, el programa de capacitación fue un factor determinante para acrecentar el nivel de engagement de los colaboradores.

Carranza (2019), indagó para determinar la existencia de diferencias significativas respecto al nivel de engagement tanto en féminas como varones,

en el que fueron partícipes 110 sujetos de análisis. El tipo de estudio fue descriptivo, de diseño comparativo. Resultado del estudio, se halló que efectivamente existe la presencia de diferencias en el nivel de engagement de los varones frente al de mujeres ($p < 0.05$). Se concluyó, que la diferencias que existen entre varones y mujeres respecto al nivel de engagement es notorio, tanto a nivel general como en cada una de sus dimensiones, los varones poseen un promedio superior al de las mujeres.

Sancho (2018), investigó con el propósito de identificar si existen diferencias que son significativas referentes al compromiso organizacional de acuerdo a las variables sociolaborales, dentro de éstas el sexo, antigüedad, estado civil y tipo de puesto que el trabajador desempeña, en las que participaron 23 personas de ambos sexos, que se encuentran en un intervalo de 21 a 45 años. El tipo de investigación se direcciona a ser no probabilístico – comparativo. Producto de la investigación, se obtuvo que con respecto al tipo de puesto no existen diferencias significativas; sin embargo, en cuanto al tiempo del cargo actual la diferencia existente es mayor. Asimismo, en cuanto al sexo, se afirma que existe mayor compromiso en mujeres versus a los varones y los solteros de la misma forma frente a las personas que no son solteras. Se concluyó que, las diferencias usando estas variables sociolaborales son distintas a estudios realizados anteriormente y, que del total de hipótesis sólo fueron afirmativas dos de ellas.

Quezada (2017), investigó con la finalidad de establecer la disimilitud respecto al engagement laboral en trabajadores de dos empresas en competencia, en la que participaron 30 colaboradores, entre mujeres y varones. El tipo de estudio determinado para la investigación fue no experimental, contando con un diseño de tipo descriptiva-comparativa. Producto del mismo, se obtuvo que no existen diferencias significativas entre las dos empresas que fueron sometidas a evaluación. También, se observa en cuanto a la dimensión vigor que, Rokys presenta un nivel más alto frente a Norkys, lo mismo para la dimensión dedicación; no obstante, en la dimensión absorción, ambas empresas tuvieron un nivel medio. Se concluyó, que la percepción que poseen

ambas organizaciones en cuanto al estado mental direccionado a lo positivo es semejante.

A nivel internacional, se describen las siguientes investigaciones:

Bonilla, Olmo, Perea & Ripoll (2020), indagaron un estudio a fin de analizar los niveles de engagement que obtuvieron dos marcas de moda (Primark y H&M) en las redes sociales, en el que participaron 50 unidades de análisis, siendo la investigación de tipo descriptivo-comparativo. Producto del estudio, se obtuvo que la marca H&M establece diferencias significativas que incluyen a la persuasión, pues ésta finalmente hace que la generación de engagement sea más eficiente. Se concluyó, que la persuasión es un factor bastante influente cuando se relaciona con el engagement, pues al trabajar de la mano hace que la misma incremente.

Casagrande & Sarfati (2019), desarrollaron un estudio con la intención de comparar y comprender la marca del consumidor engagement entre Italia y Brasil, en la que participaron 438 sujetos de ambos sexos y las edades se encontraron en un intervalo de 25 a 40 años. El diseño del estudio fue cuantitativo – comparativo. Producto de la investigación se consiguió que, al utilizar distintos medios en las redes sociales, Italia tiende a ser más sobresaliente, puesto que sus redes sociales generan alto impacto en el consumir engagement a diferencia de Brasil. Se concluyó, que a pesar de que Italia sea menos jerárquica que Brasil, el nivel de engagement gira en relación a las redes sociales de mayor impacto.

García, Gomes da Silva & Andrade (2019), realizaron un estudio para evaluar a dos municipios y conocer sus niveles de engagement, en la participaron 238 profesionales, entre mujeres y varones, en la que se aplicó un estudio descriptivo. Producto de la investigación, en cuanto al sexo, prevalecieron las féminas, representando un 82,8% en el nivel de engagement frente a los varones; asimismo, con respecto a la edad, las mujeres que se encuentran por debajo de los 40 años, representan el 52,9% con nivel alto de engagement. Existe una diferencia significativa entre ambos municipios. Finalmente, se concluyó que el engagement aporta a la fuerza de trabajo de

estos profesionales, por lo que a futuro podría incluirse dentro de las estrategias que ayuden a optimizar sus niveles de dedicación, vigor y absorción.

Silva, Gastón, Caracciolo, Vega & Rompato (2019), desarrollaron un estudio con la intención de conocer los niveles de engagement tanto en voluntarios pertenecientes a organizaciones asociativas, como voluntarios universitarios. Ochenta y siete participantes de 15 empresas diferentes, entre varones y mujeres fueron los que conformaron la muestra, para ello, se utilizó un tipo de investigación descriptiva/comparativa. Los resultados indicaron que el 50% de ambos equipos de voluntarios poseen elevados niveles de engagement; no obstante, las diferencias que se obtuvieron fueron significativas, específicamente cuando se acopian de acuerdo a varones y mujeres en las dimensiones dedicación y vigor; también, cuando se agrupan de acuerdo al nivel de instrucción en la dimensión vigor y engagement en su puntaje total. Se concluyó, que ambos tipos de voluntariado poseen un nivel similar de engagement, pues el 90% se concentran entre un nivel medio y alto de la misma.

Wa, Leung, Ying, Chan & Yip (2019) enfocaron su investigación a comparar los efectos del engagement y empowerment en 182 participantes de ambos sexos, aplicando un tipo de diseño cuasiexperimental. Producto del estudio realizado, se hallaron mejoras significativas en un 50% de efecto de engagement a diferencia del otro grupo, puesto que este obtuvo un 39.8%. Producto de la investigación, se concluye que el 50% de los que representaron el grupo experimental, lograron incrementar su nivel de engagement. Se concluyó, que tanto el engagement como empowerment están asociadas con la mejora de conductas y alivio de angustia emocional.

Por otro parte, para fines del actual estudio, se consideró la siguiente teoría:

La Psicología Positiva se basa en tres aspectos planteados por Seligman: el primero, se plantea a raíz de los insuficientes modelos médicos que existen en la actualidad y están relacionados a la salud. Segundo, que la Psicología positiva sería una manera más próxima de acercarse a los resultados positivos. Finalmente, que se pueda instaurar sólidamente las creencias de que los

resultados obtenidos pueden ser más eficaces y éstas se empleen para disminuir los problemas de tipo psicosocial (Salanova y Schaufeli, 2009). El propósito de la Psicología Positiva es provocar el cambio de enfoque en la ciencia de la Psicología, partiendo desde el interés por brindar soluciones a las situaciones o acontecimientos que son negativos de la vida, construyendo estrategias o cualidades que son positivas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Así como se hace uso del DSM para evaluar los trastornos, el CSV se utiliza para brindar un marco teórico, a fin de apoyar al crecimiento de las prácticas de la Psicología Positiva. Este manual comprende de seis grandes virtudes fundamentales y veinticuatro fortalezas. La primera virtud, hace referencia a la sabiduría y a los conocimientos enfocados a la parte intelectual, siendo sus fortalezas: innovación y/o creatividad, interés-curiosidad, juicio-apertura mental, amor por el aprendizaje y sabiduría-perspectiva. La segunda virtud, se refiere al coraje, teniendo como fortalezas: el valor, diligencia-persistencia, honestidad-integridad y vitalidad. La tercera virtud, hace referencia a la Humanidad, la que considera como fortalezas: intimidad-amor, bondad-altruismo-generosidad y la inteligencia enfocado a lo social. Como cuarta virtud, se tiene a la justicia, siendo sus fortalezas: ciudadanía activa, cumplimiento social, trabajo en grupo/equipo y lealtad, justicia-equidad y el papel de líder que asume una persona. Como penúltima virtud, se tiene a la templanza, que tiene como fortalezas: perdón, modestia-humildad, cautela-prudencia y autocontrol-autorregulación. Finalmente, se tiene como virtud a la trascendencia, que tiene como fortalezas: identificación de la belleza para lograr la excelencia, gratitud, optimismo-esperanza, humor y el enfoque por el sentido del propósito (Peterson y Seligman, 2004).

Khan se refiere por primera vez al engagement, como la forma en que los colaboradores aprovechan la organización de sus propias funciones o roles de trabajo; asimismo, cuando se expresan de manera cognitiva, física, emocional y mental a lo largo de la ejecución de sus labores. Del mismo modo, plantea que cuando el colaborador desempeña sus responsabilidades en un ambiente seguro, cuando le encuentra un significado a lo que está realizando y cuando

cuenta con más recursos personales es más probable la presencia de engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).

El engagement significa también que la persona se encuentre satisfecha y disfrute de las actividades que ejecuta dentro de la organización, es por ello que le nace volver a repetir la acción. Es necesario involucrar a los colaboradores cuando se toman decisiones, aun así, su participación sea mínima, ya que esto propicia la iniciativa de los trabajadores, generando más aportaciones en su entorno. Considerando lo anteriormente mencionado, estos aspectos pueden generar atributos emocionales como el afecto y la motivación (Olmeda, 2018).

El engagement, implica generar actitudes y productos positivos por parte de los individuos, de tal manera que sean eficientes, eficaces y productivos y mantengan el funcionamiento óptimo dentro de la empresa, generando valores agregados y convirtiéndose en elementos esenciales dentro de la organización en la que se encuentra laborando, mostrando una actitud enérgica al desempeñar sus funciones o al recibir requerimientos fortuitos alterando su planificación (Cárdenas, 2014).

El engagement, también hace referencia a los individuos comprometidos con sus labores, siendo este un aspecto que suma al bienestar de la persona, debido a que no genera agotamiento, sino que suele ser un estímulo motivante para seguir con las responsabilidades que uno tiene bajo su cargo. El compromiso, se resume en la parte energética y de identificación que posee el individuo (Bakker y Leitter, 2010). El engagement sigue siendo a la actualidad un concepto muy usado por los usuarios. Se inició en el entorno de los negocios, después en el rubro de consultoría y a la actualidad en la parte educativa y/o académica. (Salanova y Schaufeli, 2009)

El engagement se considera una pieza clave para el proceso motivacional, que debe estar de la mano con los recursos, pero no con las demandas laborales. El engagement es un influyente positivo para las organizaciones, por ende, el compromiso, la eficacia y la calidad que un colaborador posee, puede repercutir también de manera positiva en la institución. Los recursos personales

y laborales, poseen un vínculo estrecho y son recíprocos, ya que ambos son dinámicos y suelen generar ingresos para la organización (Salanova y Schaufeli, 2009).

El engagement, hace referencia también al estrecho vínculo que las personas tienen con las responsabilidades del trabajo, siempre y cuando se muestren enérgicos frente a estos y su conexión afectiva sea fuerte, es decir, que posean la capacidad para hacer frente a las adversidades y demandas que se suscitan alrededor, esforzándose por cumplir con el objetivo, involucrándose con su labor y siendo a su vez eficaz con lo que realiza, resumiéndose como lo positivo hacia el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004).

El engagement posee tres dimensiones, siendo estas el vigor, la dedicación y la absorción: La primera, hace referencia al vigor, por los elevados niveles de energía que posee la persona cuando realiza sus labores, además de la perseverancia aunada con un sólido deseo por sacrificarse y contar con óptimos resultados en su labor. Como segunda dimensión, se considera a la dedicación, que tiene por significado los altos niveles del propósito del trabajo en conjunto con el entusiasmo, orgullo y desafío, todos relacionados con el trabajo que cada uno lleva a cabo. Como tercera dimensión, encontramos a la absorción, que tiene por concepto estar completamente absorto y feliz en la labor que se realiza, además de poseer la sensación de que los minutos, horas o tiempo en general transcurren de inmediato, dado que cada uno se encuentra inmerso en la actividad que se encuentra realizando. (Schaufeli, 2009).

La teoría que respalda al engagement es la que refiere a las Demandas y Recursos Laborales (DRL), esta teoría trata de incluir recursos acordes al tipo de organización dentro del mercado laboral, a fin de enfrentar las demandas que se plantean en el modelo expuesto (Bakker y Demerouti, 2008).

Se pueden encontrar dos características esenciales en cada organización, tales como: las demandas (aspectos direccionados a lo negativo inmersos ya en la organización) y los recursos laborales. Lo primero, hace referencia a los aspectos propios de la empresa que necesita de un esfuerzo extra del colaborador para ser ejecutadas, la misma que se encuentra asociada a un

coste psicológico y/o físico cuando se realiza. Las demandas a las que nos referimos son:

- Demandas cuantitativas (fechas de entrega inmediata, acelerado ritmo de trabajo, sobrecarga de trabajo, entre otros)
- Demandas socio – emocionales (cuando se ven en la obligación de mostrar emociones positivas sin sentirlas o cuando se siente lo contrario)
- Demandas mentales (actividades que demandan exigente concentración, precisión, entre otros, o cuando se deben tomar decisiones en escenarios complejos)
- Demandas físicas (laborar en ambientes con baja o alta temperatura, etc.)
- Demandas trabajo-familia o familia-trabajo (trabajos de amanecida, que requieren de cuidados a terceros, entre otros)
- Demandas organizacionales (fusiones o quiebre de empresas, poca estabilidad laboral, conflictos dentro del trabajo, etc.)

Aunque no todas las demandas son negativas, pueden resultar ser estresores que demandan de un esfuerzo, en el que la recuperación no se da de manera adecuada. Para afrontar estas demandas, debemos considerar los recursos laborales, ya que éstas características físicas, sociales, psicológicas y organizacionales que engloban los recursos laborales, son de vital relevancia, puesto que son funcionales como consecuencias de las metas que uno se traza. Del mismo modo, aportan en la disminución de las demandas laborales, por ende, los costes psicológicos y fisiológicos y también permiten estimular al crecimiento personal, profesional y de aprendizaje. Dentro de los recursos laborales tenemos:

- Recursos físicos (aire acondicionado, sillas ergonómicas, herramientas en buenas condiciones, entre otros)
- Recursos de tareas (retroalimentación, variedad de actividades o tareas, autonomía, etc.)
- Recursos sociales (incluye el soporte y apoyo solidario de los compañeros de trabajo, procesos de coaching, etc.)
- Recursos organizacionales (implementaciones, proyectos novedosos, opciones de línea de carrera, entre otros.)

- Recursos trabajo-familia o familia-trabajo (horarios flexibles, apoyo de los familiares, etc.)

Los recursos cuentan con un potencial motivacional, siendo éstos estímulos para impulsar al individuo a seguir con lo asignado o lo que se propone y por ello tienen un potencial para incrementar el engagement, ya que aportan al bien común de la persona (su bienestar) y la comodidad de la misma, estos comportamientos cuando realizan su trabajo porque así lo desea y no por obligación (Bakker & Demerouti, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

La actual indagación realizada es de tipo comparativo: la estrategia asociativa, incluye estudios comparativos, que se encargan de analizar las diferencias existentes a partir de dos grupos en adelante de individuos, en la que se consideran y aprovechan las situaciones que surgen en el entorno, éstas suelen ser diferenciadas y son creadas por la sociedad o naturaleza. (Ato, López & Benavente, 2013).

Es un diseño no experimental, pues su determinación no es aleatoria y no se manipulan las variables, además no existe una intervención de por medio (Sousa, Driessnack & Costa, 2007). Es transversal, debido a que las observaciones dadas son realizadas en un solo tiempo (Arnau & Bono, 2008).

3.2. Variables y operacionalización

La variable cuantitativa con la que se trabajó el presente estudio es engagement, se denomina de esta manera, puesto que se expresa de forma numérica y en distintos grados de intensidad, pues están establecidos por niveles. La variable engagement es dependiente, pues su explicación depende de la variable independiente, que en este caso lo representan los trabajadores independientes y dependientes.

Variable: Engagement Laboral

Definición conceptual: El engagement tiene por concepto ser un estado afectivo, cognitivo y mental direccionados a lo positivo y referidos al trabajo, los mismos que están caracterizados por el vigor, absorción y dedicación, que posee el individuo en relación a su trabajo. (Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2001)

Definición operacional: Scale Utrecht Work Engagement

Indicadores: Se caracteriza por tres dimensiones: Vigor, con indicadores de nivel de energía, persistencia y ganas; dedicación, con indicadores de nivel de

entusiasmo, inspiración, orgullo y retos; absorción, con indicadores de felicidad, inmersión y conexión.

Escala de medición: Ordinal, con escala tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se define como la agrupación y/o conjunto de elementos que en conjunto forman una parte del territorio y, que este mismo se encuentra ligado al problema del estudio; además, presentan características más definidas que el mismo universo (Carrasco, 2006). La población del estudio, estuvo constituida por 554 436 personas que trabajan, que representan la PEA ocupada en el distrito de San Juan de Lurigancho (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017), tanto trabajadores independientes como dependientes de ambos sexos. Esta población, corresponde netamente al departamento de Lima.

A fin de delimitar la población, se establece lo siguiente:

Criterios de inclusión:

- Pertenecer al rubro de comercio al por mayor o menor
- Edad entre 25 a 44 años

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no residan en San Juan de Lurigancho
- Trabajadores que rechacen realizar la prueba
- Sujetos que dejen incompleto el cuestionario

Muestra

Es un fragmento representativo de la población, en donde sus participantes deben contar con características similares y por lo general, son de tamaño moderado, en proporción a la población (Carrasco, 2006).

El programa G*Power, fue diseñado para obtener la potencia estadística y tamaño del efecto. Este programa permite calcular el n muestral idóneo, brinda

un análisis comprometedor, tiene sensibilidad y criterio en la información que transmite. Colocando un α equivalente a 0,05 y β con el valor 0,20 se puede lograr el equilibrio entre los dos tipos de errores más comunes (Tipo I y Tipo II), en la que el valor de $1-\beta$ debe ser 0.8, pues de no considerar estos valores los riesgos en los errores podrían ser altos. Por otro lado, se presume que al aumentar el tamaño muestral, la relación que se tiene con la sensibilidad (detectar diferencias) es directa, pero ésta no es la única manera. Por otra parte, el índice d , es aquella que representa la distancia entre la H_1 y la H_0 , este tamaño del efecto se determina considerando el contexto respecto a la parte teórica del estudio, guiándose de investigaciones asociadas a la investigación actual y el costo - beneficio, por lo que es conveniente considerar una d mediana, equivalente a 0.5 (Cohen, 1992; Erdfelder, Faul & Buchner, 1996; Quezada, 2007; Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007; García, Reding & López, 2013 & Cárdenas & Arancibia, 2014)

Para determinar la muestra, se hace uso del programa G*Power en su versión 3.1.9.4, se considera $\alpha = 0.05$, que representa el 5% de margen de error, asimismo, $(1-\beta) = .80$, pues convencionalmente la potencia estadística es representada por esta cifra, ya que existe un 20% ($\beta=20$) de probabilidad. El ratio de asignación, se encuentra en un rango de 1 a 2, por lo que $N_1/N_2 = 0.5$. Se intenta de que el tamaño del efecto sea medio, por lo que se representa con $d = .50$ en relación al tamaño del efecto (Cárdenas & Arancibia, 2014) obteniéndose una muestra de 114 sujetos, siendo el primer grupo (dependientes) 28 sujetos y el segundo grupo (independientes) 86 sujetos. La realidad actual, nos indica que la cantidad de trabajadores independientes versus los dependientes, se encuentran en una proporción de 2 a 1 (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017). Es por ello, que se considera conveniente mantener la misma proporción.

Muestreo

El muestreo que se aplicó fue no probabilístico, pues los elementos no dependen directamente de la probabilidad, éstas se desconocen (Arias, 2012). Se determinó un tipo de muestreo no probabilístico accidental o consecutivo,

pues se trató de buscar sujetos, de tal manera que se complete el tamaño de la muestra deseada. La elección es casual (Otzen & Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hace uso de la encuesta; ésta es una técnica por excelencia, permite tener los datos de manera simple pero objetiva Carrasco (2006). La encuesta aplicada fue elaborada mediante el formulario Gmail (google forms), siendo aplicada también de manera virtual.

Instrumento

Escala de Engagement en el Trabajo

FICHA TÉCNICA

Nombre	: Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)
Autores	: Schaufeli & Bakker (2003)
Procedencia	: Holanda
Administración	: Individual o grupal
Tiempo	: 5 a 10 minutos
Estructuración	: 3 dimensiones – 17 ítems
Aplicación	: Entre 15 a 81 años

RESEÑA HISTÓRICA

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) fue establecida por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en Holanda. La escala se elaboró en la Universidad de Utrecht y el idioma oficial fue el neerlandés, sin embargo, se crearon otras versiones en los siguientes idiomas: inglés, finés, francés, alemán, griego, noruego y español. El instrumento, evalúa el nivel de engagement mediante 3 dimensiones: absorción, vigor y dedicación. Por otro lado, la aplicación se encuentra dirigida al ámbito laboral y educativo. Se establecen dos modalidades de respuesta, que están constituidas por siete opciones: la primera, nunca=0,

casi nunca=1, algunas veces=2, regularmente=3, bastantes veces=4, casi siempre=5 y siempre=6; pero también presenta una segunda manera de calificar.

CONSIGNA DE APLICACIÓN

- Lea minuciosamente cada pregunta.
- Ahora decida, si jamás se ha sentido así, responda “0” (cero); de ser antagónico, señale la cantidad de veces teniendo en cuenta la escala de números del 1 al 6.

CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

El UWES, consta de 17 ítems y los puntajes para cada uno se encuentra en un intervalo de 0 a 6, siendo el puntaje mínimo 0 y el máximo 110. Se califica de forma general y por dimensiones, obteniendo un puntaje en ambos sentidos. Los baremos se detallan a continuación: Muy alto (97 – 110), alto (90 – 96), promedio (80 – 89), bajo (70 – 79) y muy bajo (0 – 69), todas se refieren al nivel de engagement que posee el evaluado.

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS ORIGINALES DEL INSTRUMENTO

El UWES-17, posee una consistencia interna, que indica poseer un coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de .93. En relación a sus dimensiones: vigor .82, dedicación .89 y absorción .83 (Schaufeli & Bakker, 2003).

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS PERUANAS

La escala UWES fue aplicada a una muestra de 670 colaboradores. La consistencia interna (alfa de Cronbach) es .89, asimismo, sus dimensiones, dedicación, absorción y vigor, poseen un Alfa de Cronbach de .80, .76 y .70 respectivamente (Cárdenas, 2016).

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL PILOTO

Para el actual estudio, se aplicó una prueba piloto previa evaluación por criterio de jueces expertos (ver tabla 1). Para obtener la validez de contenido para la escala UWES-17, se ejecutó el coeficiente de V de Aiken (ver tabla 2).

En las evidencias de procesos de respuesta al ítem, se reportó la fiabilidad mediante el coeficiente omega, los mismos que tuvieron valores que superaron el .70, por lo que se considera pertinente. En Alfa de Cronbach fue .850, mientras que el Coeficiente Omega tuvo un valor de .865. Asimismo, el análisis de la escala general se estimaron valores que fluctuaron entre .773 y .921.

Finalmente, en el reporte de las evidencias de procesos de respuesta hacia el ítem, las correlaciones ítem-test-corregidas (r_{itc}) fueron mayores al .20. El Coeficiente Omega de los ítems, fluctuaron entre .844 y .867, siendo pertinentes, ya que se encuentran por encima de .70.

3.5. Procedimiento

Se coordinó con los autores del instrumento mediante una carta de autorización, que fue elaborada por la Escuela de Psicología, a fin de utilizar la escala que fue creada por ambos. Posteriormente, se efectuó la validación del instrumento por medio de la evaluación de juicio de expertos, siendo revisados por 5 expertos para su posterior aplicación con la prueba piloto.

Mediante google forms, se realizó una presentación del contenido del documento, la misma que incluye una declaración jurada y la encuesta validada por los expertos en el área. Se especifica cada afirmación y se colocan las opciones correspondientes, de tal manera que el participante opte sólo por una de ellas.

Se consideraron 50 sujetos para el piloto, entre trabajadores dependientes e independientes. Después, se procedió a aplicar la escala con la muestra respectiva, obtenida del G Power, en la que previamente se consultó e informó a los sujetos de evaluación respecto a la finalidad del estudio y la confidencialidad de la colaboración/participación de cada uno de ellos, detallando que sus resultados no serán expuestos, si no es para fines del estudio. Posteriormente, la información fue consolidada en Excegl, realizándose la limpieza de los datos para después procesarlas y obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Inicialmente se recabará la información con el instrumento validado, pero de manera virtual, apoyados en los formularios de google. Posteriormente, se exportará la base con la recopilación de datos al programa Microsoft Excel, con el fin de realizar una limpieza de información/datos y así controlar los errores que se puedan suscitar en los procedimientos descriptivos e inferenciales posteriores.

Para el análisis de los datos para la prueba piloto, se utilizó el Programa IBM SPSS v. 25, el programa JAMOV v. 1.1.9.0 que es la versión más sólida de este software libre, así como el programa AMOS con el propósito de estimar el modelo explicativo del instrumento UWES-17; para el procesamiento de datos se empezó con la estimación de las evidencias de validez, fundamentados en *los procesos de respuesta al ítem*, así como la evidencia de *estructura interna*. Se halló la fiabilidad por consistencia interna, esto mediante el Coeficiente OMEGA (w) ya que este valor presenta supuestos aceptables para el instrumento, se tomó el análisis factorial confirmatorio de un estudio, con la finalidad de verificar si el modelo propuesto para el instrumento es ajustable a la muestra de estudio, tomándose en consideración los indicadores del CFI, GFI, X^2 , RMSEA y la significancia (p).

Posteriormente, se estimó el análisis descriptivo de los datos demográficos, estimando las medidas de tendencia central (media, mediana), las medidas de tendencia no central (asimetría y curtosis) y desviación estándar, como fines medida de dispersión.

Para el análisis inferencial, se determinó el grado de normalidad de las puntuaciones recolectadas con el instrumento, a través del coeficiente *Shapiro Wilk* ya que es un estimador que presenta más consistencia en el análisis de bondad de ajuste; para el análisis de contrastación de hipótesis para el estudio descriptivo-comparativo con dos muestras independientes, se hizo uso de la U de Mann Whitney, ya que las puntuaciones presentan un ajuste no paramétrico; finalmente se estimó el tamaño del efecto por medio de la d Cohen con el fin de verificar el grado de efecto en los resultados encontrados.

Muchos estudios a la actualidad no reportan los cálculos sobre el tamaño del efecto y suelen omitir también la potencia estadística del diseño, pese a que ambos aspectos son esenciales para la credibilidad de la investigación. Distintos autores concuerdan al utilizar comúnmente los valores de .10, .30 y .50 para determinar los índices del tamaño del efecto, siendo pequeño, mediano y grande respectivamente para los valores mencionados, esto siempre y cuando se trabajen sobre las medias con dos muestras que participan de manera independiente. Por lo general, el omitir el tamaño del efecto puede conllevar a tomar resoluciones basadas en el poco conocimiento, la misma que proporciona la magnitud de lo encontrado respecto al efecto. Es así que, a medida que se obtiene esta información se puede realizar un análisis post-hoc, la que permitirá realizar la estimación de la potencia estadística, error standard y propiamente el tamaño del efecto. (Erdfelder, Faul & Buchner, 1996; Quezada, 2007; Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007; García, Reding & López, 2013; Cárdenas & Arancibia, 2014 & Domínguez-Lara, 2017)

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la beneficencia, se reservó la confidencialidad y la identidad de los participantes, manteniendo el anonimato y salvaguardo la salud e integridad de los que participaron del estudio, ya que los resultados no fueron expuestos para fines contrarios a la investigación.

En referencia a la autonomía, se solicita a los trabajadores su participación voluntaria, haciéndose mención de los derechos que cada participante adquiere al formar parte de este estudio, recalando que en caso desista, no se generará perjuicio alguno.

En relación a la justicia de la investigación, se comentó a los participantes de manera clara y honesta el propósito de la investigación. Asimismo, si presentase duda o desee consultar respecto a la investigación en mención, podría realizarlos con el supervisor de la misma. Por otro lado, se redactó una declaración por parte del investigador, en la que se deja constancia de la credibilidad de lo anteriormente descrito, a fin de que el participante confirme estar informado respecto a la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos y normalidad

Tabla 1

Análisis estadísticos descriptivos y de bondad de ajuste

Variable de Agrupación	Variables	Descriptivos				Inferencial Shapiro-Wilk (p)
		M	DE	Asimetría	Curtosis	
Trabajadores Dependientes	Engagement	92.2	7.93	-.789	-0.06	.041
	Vigor	33.1	2.93	-1.47	.239	<.001
	Dedicación	28.1	2.38	-1.03	-.305	<.001
	Absorción	31.0	5.01	-1.40	2.07	.002
Trabajadores Independientes	Engagement	85.9	16.8	-1.77	3.38	<.001
	Vigor	31.3	6.43	-1.76	2.75	<.001
	Dedicación	26.3	5.20	-1.87	3.44	<.001
	Absorción	28.3	6.55	-1.03	.829	<.001
Mujeres	Engagement	90.0	13.3	-3.03	13.9	<.001
	Vigor	32.6	5.20	-2.85	10.7	<.001
	Dedicación	27.4	4.03	-3.16	14.6	<.001
	Absorción	30.0	5.48	-1.59	4.57	<.001
Varones	Engagement	84.1	17.2	-1.25	.681	<.001
	Vigor	30.6	6.37	-1.36	.696	<.001
	Dedicación	25.9	5.40	-1.38	.740	<.001
	Absorción	27.7	7.06	-.702	-.655	<.001

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; p (significancia), $p < .05$ (no paramétrico)

El análisis de la tabla 1 reportó el comportamiento que tuvieron las variables de análisis en contraste con la normalidad; en el análisis del valor de significancia del Shapiro-Wilk (Mohd & Bee, 2011) se apreció que todas las variables analizadas reportaron un comportamiento de tipo no paramétrico ($p < .05$) tanto para el grupo de trabajadores independientes, dependientes, así como en el análisis según el género (mujeres y varones), en este sentido se optó por usar estadísticos de tipo no paramétrico para reportar las comparaciones y análisis de grupos, a través de la U de Mann Whitney.

4.2. Análisis inferenciales

Tabla 2

Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según relación laboral y género

GRUPO	Mdn	DE	U de Mann Whitney (Z)	p
Dependientes (n=28)	94.0	7.93	998.5 (-1.427)	.155
Independientes (n=86)	90.0	16.78		
Mujeres (n = 64)	92.0	13.28	1294.5 (-1.746)	.081
Varones (n = 50)	90.0	17.15		

Nota: n = 114 participantes; M = media, Mdn = mediana, DE = Desviación Estándar; * $p < .05$ (significativo).

La tabla 2 pone de manifiesto el Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho, según su condición laboral y género. Se apreció que a nivel descriptivo, hubo diferencias en la comparación del tipo de relación laboral a favor del grupo de trabajadores Independientes (94.0 ; 7.93), en el caso del género se apreció que las diferencias descriptivas afirmaron que el grupo de mujeres presenta mayores valores de Engagement (Mdn=92.0) con una menor dispersión de datos (DE=13.28); en el análisis inferencial se apreció que tanto para el caso de la comparación según el tipo de relación laboral ($p=.155$) así como la comparación según el género ($p=.081$) se apreció que las diferencias manifiestas no fueron estadísticamente significativa ($p<.05$). Se concluyó que no existen diferencias estadísticamente significativas en el Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según relación laboral y el género.

Tabla 3

Dimensión Vigor del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según relación laboral y género

GRUPO	Mdn	DE	U de Mann Whitney (Z)	p	d Cohen
Dependientes (n=28)	33.5	2.93			
Independientes (n=86)	34.0	6.43	1175.5 (-.191)	.851	-
Mujeres (n = 64)	35.0	5.20			
Varones (n = 50)	33.0	6.37	1251.0 (-2.025)	.043	.357

Nota: n = 114 participantes; M = media, Mdn = mediana, DE = Desviación Estándar; * $p < .05$ (significativo); *d Cohen* = medida del tamaño del efecto, .10 = pequeño, .30 = mediano, .50 = grande.

La tabla 3 pone de manifiesto el análisis de la dimensión Vigor del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según su condición laboral y género; se apreció que a nivel descriptivo hubo diferencias manifiestas en la comparación del tipo de relación laboral a favor del grupo de trabajadores Independientes (34.0 ; 6.43), en el caso del género se apreció que las diferencias descriptivas afirmaron que el grupo de mujeres presenta mayores valores de Vigor (Mdn = 35.0) con una menor dispersión de datos (DE = 5.20); en el análisis inferencial se apreció que para el caso de la relación laboral ($p = .851$) no hubo diferencias estadísticamente significativas en el análisis del Vigor, sin embargo si se apreciaron diferencias estadísticamente significativas en relación con el género ($p = .043$); en el análisis del tamaño del efecto no se apreció valores aceptables para afirmar una diferenciación práctica del análisis (Domínguez-Lara, 2017). Se concluyó que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Vigor del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según el género.

Tabla 4

Dimensión Dedicación del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según relación laboral y género

GRUPO	Mdn	DE	U de Mann Whitney (Z)	p
Dependientes (n=28)	29.0	2.38	1017 (-1.271)	.205
Independientes (n=86)	29.0	5.20		
Mujeres (n = 64)	29.0	4.03	1376.0 (-1.321)	.187
Varones (n = 50)	28.0	5.40		

Nota: n = 114 participantes; M = media, Mdn = mediana, DE = Desviación Estándar; * $p < .05$ (significativo).

La tabla 4 pone de manifiesto el análisis de la dimensión Dedicación del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según su condición laboral y género; se apreció que a nivel descriptivo hubo diferencias manifiestas en la comparación del tipo de relación laboral a favor del grupo de trabajadores independientes (Mdn=29.0; DE=5.20), en el caso del género se apreció que las diferencias descriptivas afirmaron que el grupo de mujeres presenta mayores valores de la dimensión Dedicación (Mdn=29.0) con una menor dispersión de datos (DE=4.03); en el análisis inferencial se apreció que tanto para el caso de la relación laboral ($p=.205$) así como en el caso de la comparación según el género ($p=.187$) no hubo diferencias estadísticamente significativas en el análisis del Dedicación. Se concluyó que no existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Dedicación del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según el género.

Tabla 5

Dimensión Absorción del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según relación laboral y género

GRUPO	Mdn	DE	U de Mann Whitney (Z)	p
Dependientes (n=28)	32.0	5.01	899.5 (-2.010)	.045
Independientes (n=86)	30.0	6.55		
Mujeres (n = 64)	30.5	5.48	1333.5 (-1.526)	.128
Varones (n = 50)	29.5	7.06		

Nota: n = 114 participantes; M = media, Mdn = mediana, DE = Desviación Estándar; * $p < .05$ (significativo).

La tabla 5 pone de manifiesto el análisis de la dimensión Absorción del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según su condición laboral y género; se apreció que a nivel descriptivo hubo diferencias manifiestas en la comparación del tipo de relación laboral a favor del grupo de trabajadores dependientes (Mdn = 32.0 ; DE = 5.01), en el caso del género se apreció que las diferencias descriptivas afirmaron que el grupo de mujeres presenta mayores valores de Absorción (Mdn = 30.5) con una menor dispersión de datos (DE = 5.48); en el análisis inferencial se apreció que para el caso de la relación laboral ($p = .045$) hubo diferencias estadísticamente significativas en el análisis de la dimensión Absorción, sin embargo no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas en relación con el género ($p = .128$). Se concluyó que existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión Absorción del Engagement laboral en trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020, según el tipo de relación laboral.

V. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos de la presente investigación, se evidenció que no existen diferencias (p calculado = .155) > (p tabular = .05) de engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2020.

Este producto expuesto en los resultados, concuerda con lo averiguado por Rojas (2019), quien realizó un estudio en Perú para determinar la existencia de diferencias entre los colaboradores excedentes y estables, en la que concluyó que la satisfacción laboral (engagement) en ambos tipos de trabajadores son similares. Si bien cada uno labora bajo sus propias condiciones materiales, es decir, las condiciones físicas y beneficios salariales; además, establecen sus relaciones sociales, enfocándolas en su propio crecimiento personal y se preocupan en el desempeño de sus responsabilidades, aunada a la relación que cada uno tiene con sus autoridades directas, son particularidades de cada uno, pues cada parte posee su propia exigencia en el entorno en el que se desenvuelve. De igual modo, en lo expuesto por los argentinos Silva, Gastón, Caracciolo, Vega & Rompato (2019), que desarrollaron un estudio con la finalidad de conocer el grado/nivel de engagement tanto en voluntarios pertenecientes a organizaciones asociativas, como voluntarios universitarios, en donde concluyeron que los dos tipos de voluntariado, que incluye a los dependientes e independientes, se comportan de forma similar, por lo que no existen diferencias en cuanto al engagement laboral, es así que su satisfacción personal y sensación de inspiración por las labores que cada uno realiza, forman parte de lo positivo ejecutado dentro de la organización. Asimismo, se comprueba lo encontrado teniendo como sustento lo hallado por Sancho (2018), quien investigó con el propósito de identificar si existen diferencias que son significativas referentes al compromiso organizacional (engagement), en el que se concluyó que se prescinden de diferencias en ambos tipos de colaboradores respecto al engagement laboral, pues cada uno labora bajo sus propias condiciones y se atienen a las vicisitudes que se suscitan alrededor. Por otro lado, es preciso tener presente lo manifestado por Quezada (2017), quien realizó un estudio con la finalidad de establecer la disimilitud respecto al engagement laboral en trabajadores de dos empresas en competencia, en la que

se comprueba que no existen diferencias de engagement laboral entre ambos tipos de trabajadores, pues ambos desde su propia perspectiva poseen un estado mental direccionado a lo positivo y es en ese sentido es que encaminan sus funciones.

No obstante, existen investigaciones que se contraponen a lo encontrado en el presente estudio, tales como lo planteado por Bonilla, Olmo, Perea & Ripoll (2020), quienes indagaron con el objetivo de analizar los niveles de engagement que obtuvieron dos marcas de moda en las redes sociales, en la que Primark está conformada por una asociación de personas emprendedoras, mientras que H&M, tiene como colaboradores a personas dependientes. Se encontró que existen diferencias entre ambos trabajadores, siendo este hallazgo opuesto a lo encontrado en el presente estudio, pues se pone de manifiesto que la marca de moda H&M presenta mayor nivel de engagement laboral y es más persuasiva con sus intereses, por lo que su compromiso organizacional, aunado a su iniciativa personal repercute de manera positiva en las tareas que llevan a cabo. De la misma manera, en el estudio realizado por García, Gomes da Silva & Andrade (2019), quienes realizaron un estudio para evaluar a dos municipios (A y B), a fin de conocer sus niveles de engagement, en la que obtuvieron resultados contraproducentes a lo encontrado, en donde se demostró que existen diferencias entre ambos, pues el municipio B, que incluye a los trabajadores independientes, presenta mayor nivel de engagement laboral versus a los colaboradores del municipio A, ya que se muestran más comprometidos y la fuerza de trabajo que le imponen a sus tareas son por iniciativa propia. Análogamente, lo encontrado por Wa, Leung, Ying, Chan & Yip (2019), en su investigación para comparar el engagement laboral en jóvenes usuarios dependientes e independientes, hallaron que las diferencias entre ambos si existen, en donde los usuarios independientes muestran mayor engagement, ya que aceptan con facilidad las actividades que deben desarrollar, además, la satisfacción que les genera resulta ser bastante favorables en sí mismos.

Para Salanova y Schaufeli (2009), el engagement laboral se encuentra en una proporción directa con el compromiso organizacional, satisfacción laboral e iniciativa personal, por lo que, si aumenta cualquiera de estas variables, pues la probabilidad de que aumente el engagement laboral también es altamente posible. Asimismo, Khan (1990), refiere que los colaboradores engaged,

independientemente de su relación laboral, en su condición de dependiente o independiente, muestran un gran esfuerzo en las tareas o actividades que ejecutan, es por ello que fácilmente se identifican con él y les agrada volver a realizarlos, pues les resulta significativo y, ello conlleva a la seguridad de repetir la misma acción, generando dentro de sus propios medios la disponibilidad para volver a llevar a cabo lo que les satisface. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker (2002), hacen referencia a que mientras el trabajador posea una mentalidad positiva y a su vez se enfoque en lograr su estado de realización, siendo ambos aspectos satisfactorios para sí mismos, podemos mencionar que nos encontramos frente a trabajadores engaged, pues visualizan y se encuentran focalizados en lo positivo que sucede a su alrededor, apreciándolos como tal. Por otro lado, Locke (1976), expone que la satisfacción laboral es placentera y positiva, siendo un estado de valoración dirigido a la labor que cada trabajador realiza, independientemente de su condición en el trabajo, ya sea como dependiente o independiente, pues ambos se encuentran ejecutando una actividad económica.

En el presente estudio no se manifiestan diferencias entre los trabajadores independientes y dependientes ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho, pues la visión que ambas relaciones laborales (tipos de trabajadores) expresan son similares. Si bien cada colaborador es distinto, los recursos que posee cada organización influye de manera estrecha en el compromiso y satisfacción organizacional, iniciativa personal, incluso en el engagement de cada uno de ellos. Estos recursos laborales, son positivos y se encuentran direccionados al trabajo y desempeño como organización. Si bien el trabajador cuenta con una personalidad distinta, la comodidad y satisfacción de sus labores, dependerán también de los recursos que le ofrezca la organización, pues estos recursos incluyen y aportan a la formación de sus propias competencias, como las habilidades blandas, conocimientos, experiencias que le permiten al colaborador contar con un mejor desempeño de sus labores

Por otra parte, se halla en la presente investigación, que no existen diferencias en la dimensión vigor de engagement laboral en trabajadores dependientes e independientes, pues se obtuvo un nivel de significancia mayor a lo establecido (p calculado = .851) > (p tabular = .05).

Lo encontrado en el actual estudio, guarda relación con lo expuesto por Rojas (2019), Quezada (2017) y Chiang, Fuentealba & Nova (2017), apoyan a lo hallado en el presente estudio, encontrando que no existen diferencias entre ambos tipos de trabajadores, siendo el vigor similar en ambos casos, en otros términos, ambas empresas en competencia, reflejan un grado de vitalidad creciente y se mantienen firmes en las actividades que se proponen ejecutar.

Por otra parte, se encontraron estudios que confrontan lo hallado en la actual investigación. Vivanco, Rantería, Vásquez y Cedamano (2019), demuestran la diferencia que existe en el vigor de los colaboradores de jerarquía menor (emprendedores) frente a los contratados de manera tradicional, pues la energía que adquieren respecto a las actividades que llevan a cabo, son potencialmente más elevadas que los trabajadores contratados. Asimismo, la investigación realizada por Silva, Gastón, Caracciolo, Vega & Rompato (2019), también contrapone lo encontrado en el presente estudio, pues de evidencia la diferencia que existe entre los tipos de voluntarios, respecto al vigor de ambos, siendo ésta a favor de las organizaciones asociativas (trabajadores independientes), lo que da a notar que estos últimos, se muestran más activos y enérgicos en las responsabilidades que ejecutan; el esfuerzo que le asignan a cada actividad y la persistencia que mantienen frente a cada una de sus funciones son más constantes. Un estudio similar como el de Rodríguez (2019), presentan ese nivel de energía varía en ambos grupos, pues el esfuerzo no son los mismos.

De lo expuesto en líneas anteriores, el vigor, según Salanova & Schaufeli (2009), tiende a ser traducido como la capacidad energética que tiene la persona para desempeñarse en el ámbito laboral, en la que su resistencia mental juega un rol importante mientras se ejecuta la labor, debido a que constantemente la persona debe enfrentarse a las complejidades o situaciones adversas que le presenta su propio entorno, independientemente de su condición laboral, pudiendo ser independiente o dependiente. Del mismo modo, Cárdenas (2014), hace referencia a la fuerte identificación que tiene el colaborador frente a sus laborales cuando se habla de vigor. Por otra parte, Schaufeli & Bakker (2004), mencionan la mentalidad resiliente que posee el colaborador, pese a los acontecimientos complicados son características de una persona llena de vigor.

Considerando los hallazgos encontrados, aunados a las teorías planteadas por los diversos autores respecto al vigor, traducéndose como la capacidad de energía, resiliencia, identificación y resistencia mental, resultan ser características relevantes en un trabajador vigoroso. Si bien en algunos estudios no se visualiza la diferencia, mientras que en otros sí, la capacidad resolutoria que posee la persona frente a las complejidades del medio en el que se desenvuelve serán evidenciados mediante su actitud enérgica y resiliente para enfrentarlos, los mismos que pueden conllevar a un mantenimiento de su enfoque positivo respecto a lo que realiza, así como al empeño que le asigna a cada una de sus actividades.

Con respecto a lo encontrado en el actual estudio respecto a la dimensión dedicación en trabajadores independientes y dependientes, se menciona que no existen diferencias, ya que se obtuvo un nivel de significancia mayor frente a lo establecido (p calculado = .205) > (p tabular = .05).

Los resultados obtenidos, son congruentes con lo encontrado por Silva, Gastón, Caracciolo, Vega & Rompato (2019), pues la dedicación de ambos grupos de voluntarios es similar, la concentración que le demandan a las responsabilidades que tienen a cargo surge en base a la implicancia que tienen con sus labores, pues la atención prestada a cada tarea es de suma importancia para ellos mismos. Por su parte, Quezada (2018), también evidencia en su investigación que no se perciben diferencias entre ambos tipos de trabajadores, pues cada uno de ellos le asigna su propio significado a lo que lleva a cabo. Por otro lado, en la indagación realizada por Chiang, Fuentealba & Nova (2017), apoyan lo obtenido en el presente estudio, pues en su investigación no refieren que exista diferencias entre las dos fundaciones evaluadas, en el que la dedicación mantiene un nivel elevado para ambos casos. Las dos fundaciones se encuentran fuertemente involucradas con lo que realizan, sintiéndose contentos y entusiasmados, además, en su día a día el propósito que le encuentran a sus labores les genera una sensación de felicidad.

Sin embargo, lo hallado es incongruente a lo expuesto por Rodríguez (2019), García, Gomes da Silva & Andrade (2019), Vivanco, Rentería, Vásquez & Cedamano (2019), pues en su investigación evidencian que existen diferencias significativas en cuanto a la dedicación de ambos trabajadores, pues una de las

partes se encuentra completamente satisfecho y entusiasmado con las actividades que realiza.

Desde el punto de vista teórico, efectivamente Schaufeli & Bakker (2004), se refieren a la dedicación del trabajador cuando este mismo le encuentra un significado a cada una de las acciones que lleva a cabo dentro de la organización, sintiéndose feliz y encontrándole un propósito, pues le asigna un motivo que representa un valor agregado a su propia satisfacción y crecimiento como ser humano. Asimismo, Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker (2002), refieren que la dedicación tiene mucho que ver con la implicación laboral, en donde esta representa la identificación psicológica de la persona relacionado a lo laboral y el trabajo es considerado como aspecto relevante que impacta directamente en la autoimagen del colaborador.

De lo encontrado, se puede visualizar que la dedicación que le asigna la persona a sus deberes, independientemente de su condición laboral como trabajador, es decir, dependa o no de un empleador, tiende a variar cuando sus intereses personales se encuentran alineados a lo que ya tiene establecido la organización, incluso si sus normas y políticas son afines a lo esperado por el trabajador, puesto que el significado y objetivo en común se encuentran direccionados a lo que busca el trabajador, lo que a su vez influye en su fuerte identificación con la empresa, lo que conlleva a dedicarse empeñosamente en las actividades que tienen a cargo, sea porque se lo asignaron o por iniciativa propia.

Respecto a la dimensión absorción en trabajadores independientes y dependientes, se comprueba que existen diferencias, puesto que el valor de la significancia obtenida es (p calculado = .045) < (p tabular = .05).

Los resultados obtenidos son acordes a lo manifestado por Vivanco, Rentería, Vásquez & Cedamano (2019), Rodríguez (2019), García, Gomes da Silva & Andrade (2019), quienes en sus indagaciones entre ambos grupos, hallan diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la absorción de cada muestra, es así que mientras que un grupo se encuentra inmerso y contento a medida que pasan las horas, llevando a cabo lo que le agrada e incluso muestran

ciertas dificultades para dejar lo que les hace feliz, el otro grupo muestra éstas mismas características en menor medida.

Lo encontrado es incongruente con la investigación realizada por Sancho (2018), pues en su estudio expone que no se encuentran diferencias, es decir, ambos grupos están plenamente inmersos en las funciones que llevan a cabo, de tal manera que ni siquiera logran percatarse del tiempo que transcurre, ya que les agrada lo que hacen. Del mismo modo, estudios revelados por Quezada (2017), Chiang, Fuentealba & Nova (2017), contraponen a lo evidenciado en el presente estudios, ya que los autores comprueban que no existen diferencias. Si bien cada uno cuenta con las particularidades de su entorno, el compromiso y el enfoque pleno se mantiene en cada una de sus ejecuciones laborales, encontrándose absortos en su propio medio laboral.

Efectivamente, lo encontrado concuerda con el aspecto teórico que le asignan los autores principales a la variable (engagement), en donde Salanova & Schaufeli (2009), hacen referencia al vigor cuando el trabajador se encuentra inmerso, concentrado, enfocado en sus acciones laborales e incluso les cuesta dejarlos de lado, pues al ejecutarlos poseen una fuerte dosis de satisfacción y disfrutan de las actividades o tareas que llevan a cabo. Asimismo, Schaufeli (2001) comenta que cuando un trabajador no se percata que el tiempo transcurre y esto mismo le sucede en todo el día, en donde además se obvia el agotamiento, podemos hablar de una persona felizmente absorta en lo que hace. Esto no debe confundirse con la adicción al trabajo, ya que según Andreassen, Ursin y Eriksen (2007), este último se refiere a tener impulsos de continuar laboral, en el que incluso puede conllevar a tener resultados negativos, tales como el estrés, mientras que el engagement, te permite mantener un estado mental saludable, pues que disfrutas lo que haces.

La absorción, es una dimensión un tanto compleja de explicar, sin embargo, podemos concluir que esta misma hace referencia a cuando el trabajador se siente “completo”, es decir, llega un momento en el que logra satisfacer el tiempo que posee con las labores que hace, es por ello, que independientemente de su condición laboral, logra buscarle un sentido y continuar siendo feliz con sus acciones/ actividades dentro del trabajo. En tal sentido, pueden o no existir personas con estas características, en donde los recursos laborales que le brinda

el empleador, pasan a jugar un rol importante a la hora de identificar a trabajadores plenamente inmersos en lo que ejecutan. Es así, que efectivamente existe la probabilidad de que las diferencias surjan a partir de lo encontrado en el momento dentro de la organización.

Finalmente, se evidencia que no existen diferencias entre los trabajadores dependientes e independientes según el género, en donde (p calculado = .081) > (p tabular = .05).

Resultados similares a lo obtenido en la actual investigación, se apoya en el estudio realizado por Vivanco, Rantería, Vásquez y Cedamano (2019), quienes en su investigación cuyo objetivo fue identificar las diferencias que existen en el nivel de engagement de los colaboradores de jerarquía menor, después de ser partícipes de un programa relacionado a capacitación en el ámbito laboral frente a los trabajadores que son contratados de manera tradicional, evidenciaron que el género no hace la diferencia en el tipo de relación laboral, es decir, entre los trabajadores dependientes e independientes. De la misma manera Casagrande & Sarfati (2019), presentan estudios similares a lo encontrado, pues el engagement laboral en varones y mujeres se manifiesta de manera equivalente, concluyendo que las diferencias entre ambos no son significativas. Por otro lado, lo encontrado por Sancho (2018) es congruente a los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que no existen diferencias en el compromiso (engagement laboral) entre ambos sexos.

No obstante, existen investigaciones que divergen con lo encontrado, tales como el de Carranza (2019), quien indagó con el objetivo de determinar si existen diferencias significativas respecto al nivel de engagement tanto en mujeres como varones, en la que se demostró que los varones poseen un promedio superior de engagement laboral frente a las mujeres, esto debido a su capacidad para afrontar los retos presentados en su entorno laboral. Lo hallado, también es semejante a lo encontrado por la española Rodríguez (2019), quien en su estudio enfocado en ambos tipos de trabajadores demuestra que existen diferencias entre mujeres y varones respecto al engagement laboral, siendo a favor de los varones, pues estos mismos enfocan su trabajo en lo positivo y los perciben de la misma forma.

En los estudios realizados por Schaufeli y Bakker (2003), autores que a lo largo de los años se han centrado específicamente en la investigación de engagement laboral, demuestran que, si bien puede existir diferencias entre ambos sexos, ésta tiende a ser mínima. Por lo mismo, tanto los hombres como las mujeres pueden presentar las particularidades que posee el engagement laboral, de tal manera que ambos puedan ser trabajadores engaged, es decir, se encuentren comprometidos, enérgicos e inmersos en lo que realizan.

Lo encontrado en los diversos estudios, básicamente girar en torno a lo anteriormente mencionado. Si bien cada género posee sus propias características como tal, el engagement laboral no designa un mayor nivel a ninguna de las partes, pues esta misma va a depender de los recursos laborales internos que posee el(la) trabajador(a). Cada uno de ellos puede asignarles un rol importante a sus labores y disfrutar de los mismo, sintiéndose enérgicos al ejecutar y encontrándose satisfechos a lo que se dedican, independientemente si son hombres y mujeres. No obstante, también cabe la posibilidad de que estas diferencias surjan, puesto que las condiciones o medios en los que se desempeñan no son favorables para ambas partes.

En cuanto a la validez interna, se menciona que el instrumento utilizado para la investigación fue revisado por expertos en la materia, en donde los cinco fueron minuciosos y brindaron recomendaciones para el mejoramiento de la encuesta, de tal manera que se puedan optimizar los resultados. Del mismo modo, se puede mencionar que se controló la proporción que existe entre los trabajadores independientes y dependientes, siendo ésta de 1:2, pues es en esta misma proporción se encuentran ambos tipos de trabajadores en el Perú. Asimismo, se trató de equilibrar la cantidad de varones y mujeres, siendo 50 y 64 respectivamente. Respecto a las limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación realizada sobre engagement laboral aunada a la coyuntura actual en la que se encuentra el país, por el COVID-19, encontramos que: primero, la forma de recolectar los datos ha impedido contar con detalles que en lo posterior hubiesen podido enriquecer el análisis; segundo, para el cálculo de la muestra, si bien se utilizó el programa G*Power para contar con una muestra significativa, la muestra no fue elevada. Finalmente, el acceso a la información de estudios

anteriormente realizados con la muestra en mención (trabajadores independientes y dependientes) fueron escasos. Sin embargo, existen factores no controlables como el estado en el que se encontraron los participantes en el momento que completaron la encuesta, el grado de instrucción, años de experiencia, tiempo en su jornada laboral.

Respecto a la validez externa y de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede aseverar no existen diferencias significativas en el engagement laboral propiamente dicho y entre mujeres y hombres. No obstante, el contexto en el que se encuentran los participantes juega un rol importante en la investigación. Es así que, el resultado que se obtenga del estudio puede permanecer en el tiempo, siempre y cuando las características encontradas en ambos tipos de trabajadores se mantengan también.

En cuanto a la validez de conclusión estadística, se comprueba que no existen diferencias en el engagement laboral de los trabajadores dependiente e independientes, en donde la prueba de significación estadística indica ello ($p > .05$)

Podemos finalizar lo encontrando comentando que existen estudios que son similares a lo hallado, pero también investigaciones que discrepan. La similitud está basada en el contexto en el que se encuentran los participantes, mientras que la gran diferencia presente en los estudios que discrepan con la actual investigación, se debe a que los recursos con los que cuentan estos sujetos son mayores, independientemente en la condición en la que se encuentren, sean trabajadores dependientes o independientes, en donde los recursos físicos, sociales y organizacionales son los que más influyen.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: No existen diferencias significativas en el engagement laboral de trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho, es decir, la mentalidad de ambos grupos suele ser positiva, por lo que se muestran persistentes y resilientes frente a las vicisitudes de su entorno. Asimismo, muestran satisfacción con lo que hacen, expresando un tipo de felicidad al realizar sus responsabilidades. La variable se comporta de manera similar en ambos casos.

SEGUNDA: No se evidenciaron diferencias respecto a la dimensión vigor de engagement laboral, es decir, la mentalidad resistente y los niveles de energía, se encuentran de manera equivalente en ambos trabajadores.

TERCERA: En los hallazgos encontrados, se obtuvo como producto que no existen diferencias en la dimensión dedicación de engagement laboral. Esto implica que ambos trabajadores visualizan congruentemente sus tareas o actividades, es decir, las consideran retadoras, le encuentran un significado y se sienten contentos con lo que hacen.

CUARTA: Se afirman las diferencias existentes en la dimensión absorción de engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes, en donde $p < .05$, pese a que la diferencia es mínima y el tamaño del efecto es pequeño, $d = 0.40$.

QUINTA: No existen diferencias en el engagement laboral según el género en ambos trabajadores del distrito de San Juan de Lurigancho, siendo $p > .05$.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados hallados, se procede a mencionar lo siguiente:

1. Se sugiere a las organizaciones generar mayores recursos laborales, que permitan un mejor desenvolvimiento y desempeño de los trabajadores.
2. En la medida de lo posible, se pueden implementar refuerzos o reconocimientos, con la finalidad de aportar al tipo de felicidad que presentan los trabajadores cuando se muestran comprometidos con lo que hacen.
3. Se sugiere promover un clima de confianza con el cliente interno, de tal manera que se puedan evidenciar los inconvenientes o incomodidades por parte de los trabajadores.
4. Para futuros investigadores, se sugiere seguir tomando la proporción de 1:2 en cuanto a los trabajadores independientes y dependientes respectivamente.
5. A futuros tesisistas, se les sugiere replicar el estudio en muestras más grandes, de tal manera que el análisis sea más enriquecedor.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación de psicología. *Anales de Psicología*, 23(3), 1038 - 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Arnau, J. & Bono, R. (2008). Longitudinal Studies Desing and Analysis Models. *Escritos de Psicología*, 2(1), 32-41. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020194005>
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Educatio [AERA, APA & NCME] (2014). *The Standars for Educational and Psychological Testing*. (7ma ed.). American Educational Research Association
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). La teoría de la demanda y los recursos laborales. *Journal of Word and Organizacional Psychology*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Editorial Psychology Press.
- Becerra, R. (2018). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de las mypes de San Juan de Lurigancho* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2391>
- Bonilla, R., Del Olmo, J., Perea, E. & Ripoll, J. (2020). *El engagement de los usuarios en las redes sociales*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7271978>
- Caracciolo, L., Gastón, S., Rompató, M., Silva, Y. & Vega, J. (2020). Volunteer's engagement. A comparative study. *Visión de Futuro*, 24(1), 1668-8708. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357961649004/html/index.html>

- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventory for the measurement of engagement (illusion for work). An instrumental studio. *Psicogente*, 17(32), 294-306. <https://doi.org/10.17081/psico.17.32.457>
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/111/cardenas_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, M. & Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, 5(2), 210-224. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Carranza, S. (2019). *Engagement en hombres y mujeres de un outsourcing de ventas en la ciudad de Trujillo en el año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5600>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (2ª ed.). Editorial San Marcos.
- Casagrande, M. & Sarfati, G (2019). The Millennials Luxury Brand Engagement on Social Media: A Comparative Study of Brazilians and Italian. *Internext*, 14(1), 14-30. <https://doi.org/10.18568/1980-4865.00%p>
- Castillo, R. (2014). *Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/503/477>

- Chiang, M., Fuentealba, I. & Nova, R. (2017). Relationship between organizational climate and engagement, in two social foundations, without profit, from the bio bio región. *Ciencia y Trabajo*, 19(59), 105-112. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Dominguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 1575-1813. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Domínguez-Lara, S. & Merino-Soto, C. (2015a). Sobre el reporte de Fiabilidad del CLARP-TDAH de Salamanca (2010). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (1), 1314-1317. <https://www.redalyc.org/service/r2020/downloadPdf/806/80631555005/6>
- Domínguez-Lara, S., y Merino-Soto, C. (2015b). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13 (1), 1326-1328. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77340728053.pdf>
- Erdfelder, E., Faul, F. & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods*, 28(1), 1-11. <https://doi.org/10.3758/BF03203630>
- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Franz, F., Erdfelder, E., Lang, A. & Buchner, A. (2007). G*Power 3 a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behav Res Methods*, 39(2), 91-175. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- García, L., Gomes da Silva, S. & Andrade, B. (2019). Levels of engagement in primary health care professionals: a comparative study in two Brazilian municipalities. *Escola Anna Nery*, 23(3), 2177-9465. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0005>

- García, J., Reding, A. & López, J. (2013). Sample size calculation in medical education research. *Science Direct*, 2(8), 217-224. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72715-7)
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A. & Chiminelli, V. (2019). Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement scale (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-3016. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.188>
- Grazziano, E. & Ferraz, E. (2010). Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. *Red de Revistas Científicas*, 9(1), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834754020>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica*, 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/libro.pdf
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187 – 194. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Open Journal of Social Sciences*, 5(8), 1297-1343. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Decreto Supremo*. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2020-04-30_012-2020-TR_7440.pdf
- Mohd, N. & Bee, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. http://www.de.ufpb.br/~ulisses/disciplinas/normality_tests_comparison.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Boletín de Economía Laboral: El trabajador independiente en el Perú*.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_44.pdf
- Observatorio Vasco de Acoso Moral (2012). *La Salud Mental de las y los Trabajadores. Editorial La Ley*.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Olmeda, J. (mayo, 2018). *GAPP. Nueva época. (19) Revista. Engagement in smartcities. Design of a framework of Theoretical analysis applied to citizen participation*. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i19.10505>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2006). *Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/75426/WHO_MNH_MBD_00.8_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peterson, C. & Seligman, M. (2004). Character Strengths and Virtues a Handbook and Classification. *American Psychological Association*.
http://ldysinger.stjohnsem.edu/%40books1/Peterson_Character_Strengths/character-strengths-and-virtues.pdf

- Quezada, C. (2007). Statistical Power, Sensitivity and size effect: a new estándar for researchers? *Onomázein*, 2(16), 159-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134516684004>
- Quezada, H. A. (2017). *Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norky E.I.R.L. de Trujillo en el año 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11520?locale-attribute=en>
- Rodríguez, Y. (2019). *El engagement personal en la acción profesional de los trabajadores y trabajadoras sociales de Tenerife* [Tesis de Trabajo Social, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de la Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/16755>
- Rojas, A. (2019). *Satisfacción Laboral de los Trabajadores estables y excedentes del Minagri – La Molina 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35500/Rojas_LAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salanova, W., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial.
- Sancho, S. A. (2018). *Compromiso organizacional según variables sociolaborales en trabajadores de una institución educativa de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8476/1/2018_Terry-Sancho-Davila.pdf
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. UWES - utrecht work engagement scale*. Alianza editorial.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness*, 23(3), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

- Schou, C., Holger, U. & Eriksen, H. (2007). La relación entre la fuerte motivación para trabajar, la “adicción” al trabajo y la salud. *Psicología y Salud*, 22(5), 615-629. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Silva, Y., Gastón, S., Caracciolo, L., Vega, J. & Rompato, M. (2019). Volunteers' engagement. A comparative study. *Visión de Futuro*, 24(1), 149-163. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357961649004/html/index.html>
- Sousa, V., Driessnack, M. & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Towers, P. (2003). *The Handbook of 401k Plan Management* (3ª ed.). McGraw-Hill
- Ventura-León, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 624-627. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77349627039>
- Vivanco, C., Rentería, J., Vásquez, R. & Cedamano, Y. (2019). *Diferencia en el nivel de engagement entre el personal obrero contratado tras culminar el programa de capacitación laboral juvenil y el personal obrero incorporado por contratación tradicional en una empresa de consumo masivo en Perú* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico. http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2537/Carmen_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wa, Y., Leung, C., Ying, P., Chan, M. & Yip, P. (2019). Online social work engagement and empowerment for Young internet users: A quasi-experiment. *Journal of Affective Disorders*, 250(1), 99-107. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.02.061>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	MÉTODO
¿Cuáles son las diferencias de engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima - 2020?	<p>General</p> <p>HG: Existirá diferencia de engagement laboral entre trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020</p> <p>Específicos</p> <p>HE 1: Existirá diferencia de la dimensión vigor en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p> <p>HE 2: Existirá diferencia de la dimensión dedicación en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p> <p>HE 3: Existirá diferencia de la dimensión absorción en los trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p>	<p>General</p> <p>OG: Comparar el engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020</p> <p>Específicos</p> <p>OE 1: Comparar la dimensión vigor en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p> <p>OE 2: Comparar la dimensión absorción en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p> <p>OE 3: Comparar la dimensión dedicación en trabajadores independiente y dependientes del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, 2020.</p>	<p>V1: Engagement</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Vigor Ítems: 1, 4, 8, 12, 15, 17</p> <p>Dedicación Ítems: 2, 5, 7, 10, 13</p> <p>Absorción Ítems: 3, 6, 9, 11, 14, 16</p>	<p>Diseño: No experimental Comparativo</p> <p>POBLACIÓN – MUESTRA N= 554 436 n= 114</p> <p>Instrumento Técnicas e instrumentos: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)</p>

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	<p>“El engagement se define como un estado mental, que se expresa de manera positiva, es satisfactoria y se encuentra vinculado netamente al trabajo y está conformado por el vigor, dedicación y absorción. No es momentáneo, el engagement hace referencia al estado afectivo y cognitivo, que se expresa de una forma persistente y contribuyente, que no está enfocado necesariamente a un evento, conducta, objeto o persona en particular (Schaufeli, Salanova, González y Bakker , 2001, p. 6)</p>	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)	Vigor	Energía Persistencia	1, 4, 8, 12, 15, 17	Ordinal
			Dedicación	Entusiasmo Inspiración Orgullo Retos	2, 5, 7, 10, 13	
			Absorción	Felicidad Inmersión Conexión	3, 6, 9, 11,14, 16	

ANEXO 3: INSTRUMENTO

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo – UWES

Cárdenas Sánchez, Ritzy Aydeé (2016)

CUESTIONARIO

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) *
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) *
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) *
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3) *
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) *
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) *
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) *
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) *
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5) *
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

ANEXO 4: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

(Lizet Prado Munaylla, 2020)

Estimado trabajador, completar la siguiente ficha con la información que se requiere.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada recuadro y por favor complete y/o marque lo solicitado.

Edad:	Sexo: <ul style="list-style-type: none">- Masculino- Femenino
Grado de Instrucción	<ul style="list-style-type: none">a) Secundaria:<ul style="list-style-type: none">- Incompleta- Completab) Técnico<ul style="list-style-type: none">- Incompleta- Completac) Superior<ul style="list-style-type: none">- Incompleta- Completa
Dedicación laboral	<ul style="list-style-type: none">a) A tiempo completob) A tiempo parcial

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO



Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°315-2020/EP/PSI. UCV LIMA NORTE-LN

Sr.
WILMAR B. SCHAUFELI, PhD

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PRADO MUNAYLLA, LIZET KATERINE**, con DNI 72227396, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6500020662, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ENGAGEMENT LABORAL EN TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 17 de Mayo de 2020

CARTA INV. N°316-2020/EP/PSI. UCV LIMA NORTE-LN

Sr.
ARNOLD B. BAKKER

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PRADO MUNAYLLA, LIZET KATERINE**, con DNI 72227396, estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 6500020662, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"ENGAGEMENT LABORAL EN TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA 2020"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionándole una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.


En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MBA Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora de la E.P. de Psicología
UCV – Lima Norte

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO POR PARTE DE LOS AUTORES ORIGINALES



Katerine prado munaylla <katerine.prado.munaylla@gmail.com>

para W.B. •

6 may. 2020 16:31 ☆ ↩ ⋮

Beste Wilmar, ik hoop dat het goed met je gaat.

Ik schrijf om uw steun te vragen. Ik doe onderzoek naar Engagement en de universiteit vraagt ons om hun toestemming.


Kortom, je moet GEAUTORISEERD GEBRUIK VAN INSTRUMENT plaatsen, later zal ik je een document sturen zodat je het kunt ondertekenen (dit wordt door de universiteit verzonden, voor de ernst van het onderzoek).

Ik hoop dat je me kunt steunen.

Ik kijk uit naar uw opmerkingen.

Afs

Liesl Prado



Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>

para mi, W.B. •

30 may. 2020 4:43 ☆ ↩ ⋮

🌐 neerlandés • ➤ español • [Ver mensaje original](#)

[Traducir siempre: neerlandés](#)

Querida Katerine

Muchas gracias por tu interés en mi trabajo.






Puede usar el UWES de forma gratuita, pero solo para investigación académica no comercial. En caso de uso comercial, debemos redactar un contrato.

Visite mi sitio web (directorio a continuación) desde donde se puede descargar el UWES, así como todas mis publicaciones sobre el tema.

Buena suerte con tu investigación.

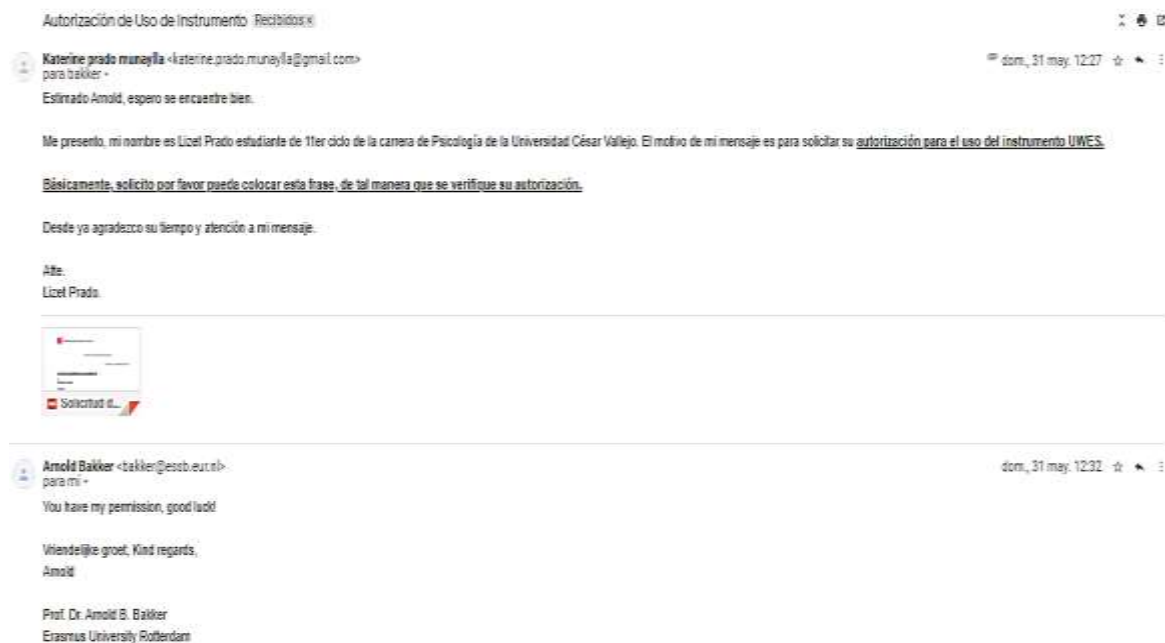
Con un cordial saludo,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD  Profesor asistente de Trabajo y Psicología Organizacional | Psicología social, de salud y organizacional  Universidad de Utrecht | PO Box 80.140, 3508 TC Utrecht, Países Bajos | Teléfono: [+31 614 75704](tel:+3161475704)  | Site: www.wilmar-schaufeli.nl  | [Citas](#) 

...

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO POR PARTE DE LOS AUTORES ORIGINALES



ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

De acuerdo a lo mencionado previamente, se clarifica que su participación es estrictamente voluntaria. A continuación, detallo algunas pautas convenientes:

Confidencialidad:

a) Le garantizamos que la información que consigne dentro del formulario es absolutamente confidencial, pues su privacidad será protegida, es decir, no se conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Ninguna persona tendrá acceso a la misma, excepto la investigadora, ya que se deberán codificar las encuestas.

Derechos del participante:

- a) Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio.
- b) Si usted cuenta con alguna duda o consulta adicional, puede contactarse con el asesor y supervisor de la presente investigación: Mg. Fernando Joel, Rosario Quiroz (rquirozf@ucv.edu.pe).

Declaración del investigador:

- Declaro que el participante conoce la descripción de la investigación, por lo que ha decidido participar voluntariamente. Es de su conocimiento que los resultados se mantendrán anónimos y sólo serán utilizados para fines de la investigación.

Por lo tanto, al encontrarme conforme con lo anteriormente descrito, brindo mi aprobación:

Sí, ACEPTO

DNI:

ANEXO 8: FORMULARIO GOOGLE FORMS

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPhT3m0dFA46QH1zzfAKffy4Opt1YO68tE2VznQ2MXkoW_iA/viewform

Preguntas Respuestas 228



Sección 1 de 4

Engagement Laboral en trabajadores independientes y dependientes de San Juan de Lurigancho

En vista de la situación actual y aislamiento social en la que nos encontramos todos los peruanos, queremos cuidar de tu salud y la nuestra. Sin embargo, como estudiantes responsables, nos vemos en la necesidad de recolectar información a través de un medio eficiente como este, a fin de lograr nuestra meta profesional. Mi nombre es Lizet Katherine Prado Munaylla, estudiante de la Universidad César Vallejo y, para obtener el grado de Licenciada en Psicología, necesito contar con tu valioso apoyo. El objetivo de mi investigación es comparar el nivel de engagement laboral en trabajadores independientes y dependientes, por ello, solicito puedas brindarme 20 minutos de tu tiempo.

Requisitos:

- * Usted debe tener entre 25 a 44 años
- * Ser de nacionalidad peruana
- * Dedicarse al rubro de comercio al por mayor y menor
- * Residir en el distrito de San Juan de Lurigancho

De antemano agradezco el tiempo invertido y apoyo solidario.

ANEXO 9: RESULTADOS DEL PILOTO

Tabla 6

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo - UWES

ÍTEM ORIGINAL		JUEZ1 Dr. Rufino Raúl Guzmán Gamero CPP 0325	JUEZ2 Mg. Javier Sáenz Huamán CPP 7780	JUEZ3 Mg. Juan José Kaneko Aguilar CPP 17040	JUEZ4 Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca CPP 10988	JUEZ5 Mg. Tania Carmela Lip Marín de Salazar CPP	ÍTEM REVISADO
ÍTEM 4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	-	-	-	-	La palabra “vigoroso” debe ser cambiada	<i>Soy fuerte y activo en mi trabajo</i>
ÍTEM 6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	Se sugiere adaptarlo a un lenguaje más descriptivo del factor. La palabra “olvido” se tiende a interpretar de otra manera					<i>Cuando estoy trabajando “dejo de lado” todo lo que pasa alrededor de mí</i>
ÍTEM 9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	Se sugiere adaptarlo a un lenguaje más descriptivo del factor. El término “feliz” corresponde a otro constructo	-	Cambiar la palabra absorto por concentrado	-	Poner “me siento feliz”	<i>“Me siento feliz” cuando estoy concentrado en mi trabajo</i>
ÍTEM 11	Estoy inmerso en mi trabajo	Se sugiere darle un horizonte temporal y facilitar la comprensión del término “inmerso”	-	-	-	Buscar otro término para “inmerso”	<i>Estoy sumergido en mi trabajo</i>
ÍTEM 14	Me “dejo llevar” por mi trabajo	-	-	-	-	Se refiere al tiempo o al tema	<i>Me “dejo llevar” por el trabajo que realizo</i>
ÍTEM 15	Soy muy persistente en mi trabajo	-	-	-	-	No poner “muy”	<i>Soy persistente en mi trabajo</i>

Nota: Solo se consideran los ítems que presentaron sugerencias/observaciones por los jueces.

Tabla 7*Tabla de Jueces de Expertos*

<i>JUEZ</i>	<i>NOMBRE</i>	<i>GRADO</i>	<i>CARGO</i>
1	Rufino Raúl Lizandro Guzmán Gamero CAP 325	Doctor	Consultor / Gerente de Operaciones – Teamwork Consultores Perú SAC
2	Javier Sáenz Huamán CAP 7780	Magíster	Psicólogo Ocupacional – Robocon Servicios SAC
3	Juan José Kaneko Aguilar CAP 17040	Magíster	Docente a tiempo parcial de Tesis – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
4	Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca CAP 10988	Magíster	Docente a tiempo completo – Universidad César Vallejo
5	Tania Carmela Lip Marín CAP 7842	Magíster	Jefe de Recursos Humanos - Clínica Centenario Peruana Japonesa

Nota: Se registran la participación de 5 jueces expertos, a fin de brindar las validaciones respectivas de los instrumentos utilizados en el presente estudio.

Tabla 8

Evidencia de validez de contenido Escala de Engagement en el Trabajo de Wilmar Schaufeli, según V de Aiken

	Cantidad de Jueces																
	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			JUEZ 4			JUEZ 5				V.
Ítem	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	Aciertos	Aiken
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%

Nota: C: Claridad; P: Pertenencia; R: Relevancia; 0: Desacuerdo; 1: Acuerdo

Tabla 9

Reporte de las evidencias de procesos de respuesta hacia el ítem del UWES-17

Variables	M (DE)	Alfa (α)	Omega (ω)	Intervalo de Confianza	
				LI	LS
<i>Vigor</i>	5.13 (.838)	.683	.708	.535	.824
<i>Dedicación</i>	5.33 (.738)	.731	.752	.599	.852
<i>Absorción</i>	4.92 (.879)	.728	.758	.608	.856
Escala General	5.12 (.690)	.850	.865	.773	.921

Nota. M = media, DE = desviación estándar; LI = Límite Inferior, LS = Límite Superior; Omega > .70, estimación aceptable.

El análisis de la tabla 1 reporta la valoración descriptiva de las dimensiones que componen a la escala UWES -17, se consideró la medida de tendencia central de Media (M) así como la medida de dispersión (DE) para analizar el comportamiento de las respuestas; por otra parte se reportó la estimación de fiabilidad a través del coeficiente Omega (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), el cual es un estimador aceptable para escalas multifactoriales que presentan cargas factoriales diferentes (McDonald, 1999; citado por Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017), se apreció que los valores reportados fueron aceptables pues superaron el .70 considerado como pertinente (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2015a), así mismo se reportaron los coeficientes de Alfa de Cronbach pues la escala inicial colocó como evidencias psicométricas estos valores; finalmente se estimó los Intervalos de Confianza (Domínguez-Lara y Merino-Soto, 2015b) encontrándose valores para las dimensiones entre .535 y .856, así como en el análisis de la escala general se estimó valores que fluctuaron entre .773 y .921, siendo los mismos aceptables.

Tabla 10

Reporte de las evidencias de procesos de respuesta hacia el ítem del UWES-17, análisis por ítems.

Dimensiones	Variables	M (DE)	r-itc	Escala si se elimina el ítem	
				Alfa (α)	Omega (ω)
<i>Vigor</i>	Ítem 1	5.06 (1.41)	.500	.611	.653
	Ítem 4	5.34 (1.22)	.453	.630	.660
	Ítem 8	4.88 (1.56)	.264	.700	.718
	Ítem 12	4.82 (1.51)	.360	.663	.694
	Ítem 15	5.38 (1.12)	.527	.612	.636
	Ítem 17	5.32 (1.20)	.443	.634	.661
<i>Dedicación</i>	Ítem 2	5.48 (.839)	.486	.692	.708
	Ítem 5	5.30 (1.13)	.544	.663	.702
	Ítem 7	5.20 (1.17)	.730	.575	.603
	Ítem 10	5.46 (.994)	.378	.724	.760
	Ítem 13	5.20 (1.14)	.358	.738	.759
<i>Absorción</i>	Ítem 3	4.70 (1.54)	.368	.724	.755
	Ítem 6	4.88 (1.41)	.459	.692	.728
	Ítem 9	5.44 (.929)	.460	.700	.723
	Ítem 11	.530 (1.05)	.629	.656	.672
	Ítem 14	4.78 (1.47)	.583	.652	.707
	Ítem 16	4.42 (1.55)	.387	.718	.752

Nota. M = media, DE = desviación estándar; r-itc: correlación ítem-test-corregido, valor esperado > .20

El análisis del comportamiento de los ítems se apreció que a nivel descriptivo, los ítems manifestaron grados moderados de dispersión (>1), apreciándose variabilidad en la respuesta manifiesta de los participantes; así mismo se apreció que las correlación ítem-test-corregidas (r-itc) fueron mayores al .20 (Lara-Domínguez y Merino-Soto, 2015a), por lo cual se pudo afirmar que existe consistencia en la relación entre las puntuaciones con el instrumento en su totalidad;

finalmente se reportó los valores de la escala de fiabilidad general (α y ω) los cuales manifestaron continuidad en la estimación de importancia de los ítems.

Tabla 11

Índices de Bondad de ajuste para el modelo trifactorial de la escala UWES-17 según GLS (N=1.324) (Gómez, Labarthe, Ferreira & Chiminelli, 2019)

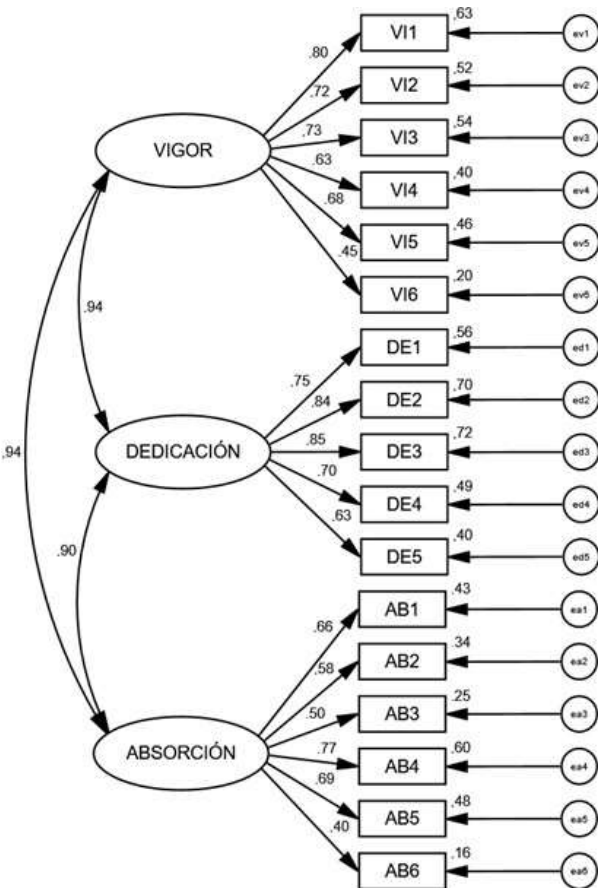
Método de estimación de parámetros	Índices de ajuste						
	χ^2	gl	RMSEA [IC 90%]	SRMR	CFI	TLI	
GLS	733.43*	116	0.063 [0.059-0.068]	.064	0.51	0.43	

Nota: GLS = Mínimos cuadrados Generalizados; χ^2 = chi-cuadrado; gl = grados de libertad; RMSEA = Aproximación de la Raíz Cuadrada Media del Error; IC = Índice de Confianza; SRMR = Raíz Cuadrada Media Residual Estandarizada; CFI = Índice de Ajuste Comparativo; TLI = Índice Tucker-Lewis. * $p < 0.01$.

En la tabla, se muestran los resultados obtenidos por Gómez, Labarthe, Ferreira & Chiminelli, (2019) en donde el valor de corte para RMSEA de 0.07 y para SRMR de 0.9, siendo estas medidas de ajuste absoluto, el modelo trifactorial del *engagement* indica un buen ajuste a los datos. Por su parte, entre los índices de ajuste incremental, tanto el índice de ajuste comparativo (CFI) como el índice de ajuste de Tucker Lewis (TLI) no alcanzaron valores aceptables.

Figura 1

Estructura factorial del UWES en trabajadores de salud uruguayos según el análisis factorial confirmatorio mediante GLS (N=1.324) (Gómez, Labarthe, Ferreira & Chiminelli, 2019)



ANEXO 10: CRITERIO DE JUECES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ENGAGEMENT	Calificación							
	Indicador 01: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
	Indicador 02: Dedicación								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
7	Mi trabajo me inspira	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
13	Mi trabajo es retador	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
	Indicador 03: Absorción								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		



	alrededor de mí								
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de posgrado de la UNFV	Magister en Psicología Organizacional	2001-2002
02	Escuela de posgrado de la UNFV	Doctor en Administración	2004-2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPC	Docente a tiempo parcial	Lima	2018- a la fecha	Docente y asesor de tesis
02	Consultora Selektio	Encargado de selección	Lima	2018-a la fecha	Selección de personal
03	Consultora ADPH	Capacitación	Lima	2016-a la fecha	Capacitación inhouse

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Juan José Kaneko Aguilar
PSICÓLOGO
C. P. P. 17340

26 de abril del 2020

7



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT
ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ENGAGEMENT	Calificación							
	Indicador 01: Vigor		X		X		X		SIN OBSERVACION
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
	Indicador 02: Dedicación								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
7	Mi trabajo me inspira	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
13	Mi trabajo es retador	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
	Indicador 03: Absorción								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		SIN OBSERVACION



9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		SIN OBSERVACION
11	Estoy inmerso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		SIN OBSERVACION
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		SIN OBSERVACION
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		SIN OBSERVACION

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:JAVIER SAENZ HUAMAN.....

DNI:.....10359223.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	PSICOLOGIA	1993-1999
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ROBOCON SERVICIOS SAC	PSICOLOGO OCUP	PERU	2017 - 2020	EVALUACION E
02	CLINICA DEL TRABAJADOR	JEFE AREA	PERU	2014 - 2016	JEFE EVAL.
03	SSK MONTEJES ES INSTALACIONES	JEFE CAP	PERU - CHILE	2011 - 2014	COORD EVAL.,

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Javier Sáenz Huamán
PSICOLOGO OCUPACIONAL
C. Ps. P. N° 7780

28 de abril del 2020



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT
ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ENGAGEMENT	Calificación							
	Indicador 01: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
	Indicador 02: Dedicación								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
7	Mi trabajo me inspira	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
13	Mi trabajo es retador	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
	Indicador 03: Absorción								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0-1-2-3-4-5-6	/		/		/		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Estoy inmerso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

te.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Profesores Vargas Machuca Sandra Patricia

DNI: 40912591

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión del talento humano	2015 - 2017
02	Universidad César Vallejo	Lic. en Psicología	1998 - 2003

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Lima	2013 - 2019	dictado clases de Ps. Organizacional
02	Tecno Fast Atco	Analista de selección y capacitación	Lima	2012 - 2013	selección y capacitación
03	Opensa	Analista de selección	Lima	2010 - 2011	reclutamiento y selección

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mgtr. SANDRA P. VARGAS MACHUCA
C.Ps.P. 10988

29 de abril del 2020



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT
ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO**

Nº	DIMENSIONES / items	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ENGAGEMENT	Calificación							
	Indicador 01: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
4	Soy fuerte y activo en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
15	Soy persistente en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
	Indicador 02: Dedicación								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
	Indicador 03: Absorción								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		




9	"Me siento feliz" cuando estoy concentrado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
11	Estoy sumergido en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
14	Me "dejo llevar" por el trabajo que realizo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Tania Carmela Lip Marin de Salazar

DNI 08179761


TANIA E. LIP MARIN
 LIC. PSICOLOGIA
 C.P.S.P. 7842
 C.P.S.P. 7842

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	2002-2003
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Psicóloga organizacional	1994-1998

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Clínica Centenario Peruano Japonesa	Jefe de Recursos Humanos	Pueblo Libre-Lima	2009-2015	Administrar personal, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de recursos humanos, bienestar de personal, etc.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de abril del 2020

6



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ENGAGEMENT
ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Ítem directo o inverso	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/ Observaciones
			Calificación	Si	No	Si	No	Si	
DIMENSIÓN 1: ENGAGEMENT									
Indicador 01: Vigor									
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
Indicador 02: Dedicación									
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
7	Mi trabajo me inspira	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
13	Mi trabajo es retador	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
Indicador 03: Absorción									
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
6	Cuando estoy trabajando "dejo a un lado" todo lo que pasa alrededor de mí	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
9	"Me siento contento" cuando estoy concentrado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		



11	Estoy enfocado en mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo	0-1-2-3-4-5-6	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [X]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Ps. Dr. Guzmán Gamero, Rufino Raúl.....

DNI: ...29247715.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Psicólogo/Doctor en Psicología	1980-2020
02	Sociedad Peruana de Psicología Positiva	Investigador en Psicología Positiva en las Organizaciones	2010-2020
03	INCAE Business School (Costa Rica)	Productividad y Bienestar	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01					
02	Teamwork Consultores Peru SAC	Consultor / Gerente de Operaciones	Arequipa- Peru	10 años	Medición, Intervención
03	Consultor independiente			30 años	

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de mayo del 2020

ANEXO 11: RESULTADOS ADICIONALES

Figura 2

Comparación gráfica en la manifestación del Engagement Laboral, según el tipo de relación laboral manifiesta y el género.

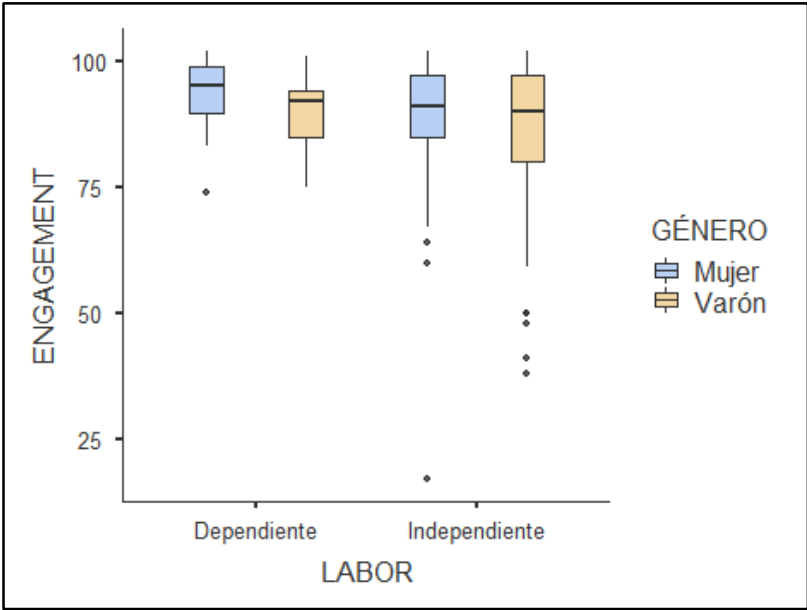


Figura 3

Comparación gráfica en la manifestación de la Dimensión Vigor del Engagement Laboral, según el tipo de relación laboral manifiesta y el género.

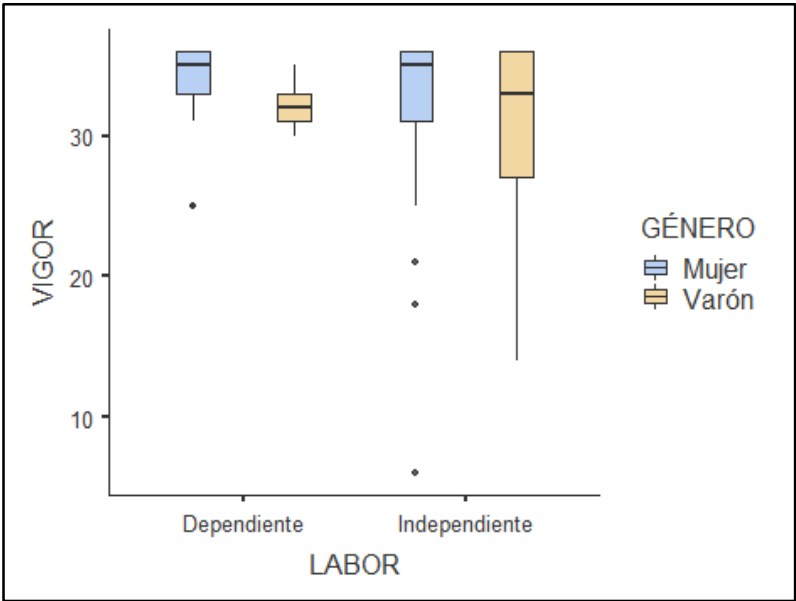


Figura 4

Comparación gráfica en la manifestación de la Dimensión Absorción del Engagement Laboral, según el tipo de relación laboral manifiesta y el género.

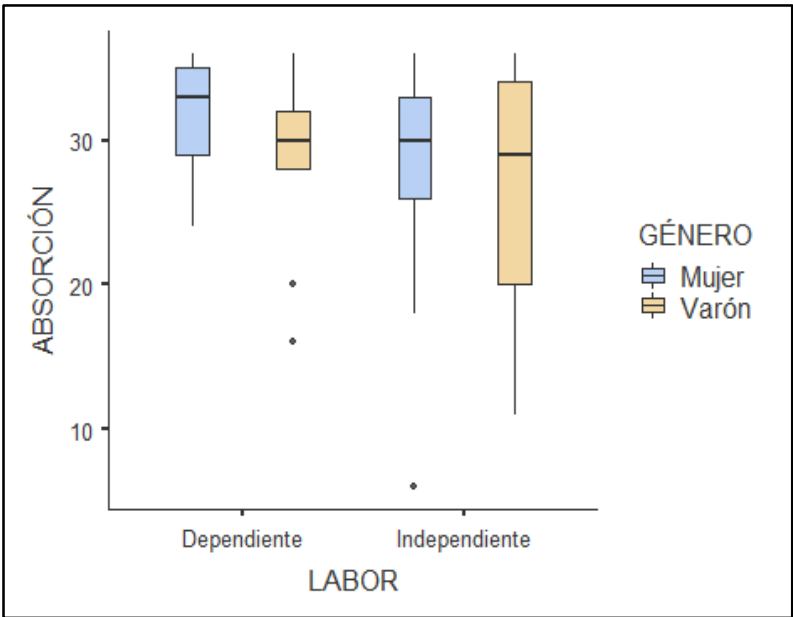


Figura 5

Comparación gráfica en la manifestación de la Dimensión Dedicación del Engagement Laboral, según el tipo de relación laboral y el género.

